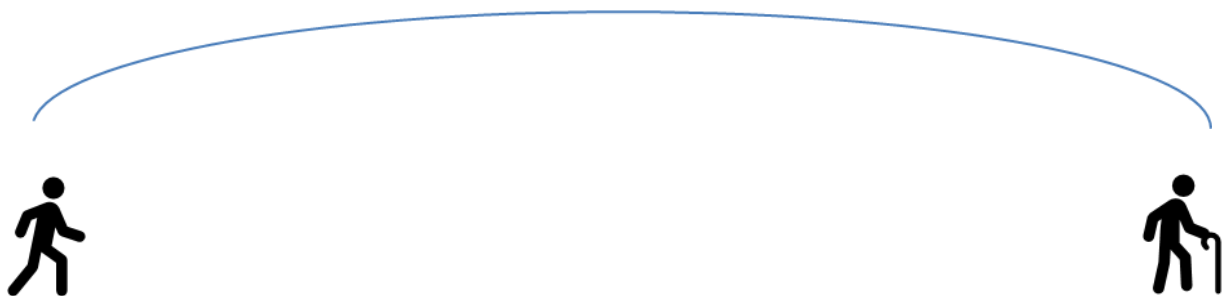


TAMPEREEN YLIOPISTO

Kasvattajat takakaarteessa

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon yli 50 vuotiaiden
nuorisotyönohjaajien käsitykset omasta ammatillisesta osaamisesta ja
kollektiivisesta asiantuntijuudesta työelämäkulussa



Kasvatustieteiden tiedekunta
Kasvatustieteiden pro gradu -tutkielma

ULLA RUUSUKALLIO

Heinäkuu 2018

Tampereen yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

ULLA RUUSUKALLIO: Kasvattajat takakaarteessa - Suomen evankelis-luterilaisen kirkon yli 50 vuotiaiden nuorisotyönohjaajien käsitykset omasta ammatillisesta osaamisesta ja kollektiivisesta asiantuntijuudesta työelämäkulussa.

Kasvatustieteiden pro gradu -tutkielma, 115 sivua, 2 liitesivua

Heinäkuu 2018

Tässä tutkimuksessa tapahtumien kontekstina oli Suomen evankelis-luterilaisen kirkon nuorisotyö ja kertojina töitä tällä kentällä vuosikymmeniä tehneet yli 50-vuotiaat kirkon nuorisotyönohjaajat. Otsikon sanapari *Kasvattajat takakaarteessa* viittaa urheilutermein ratakierrokseen, jonka takakaarteessa ja loppusuoralla tutkimukseen osallistuneet nuorisotyönohjaajat olivat ammatillisen uransa kannalta eläkeiän jo häämöttäessä. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten ikääntyvät nuorisotyönohjaajat sanallistavat työelämäkulussa muotoutunutta ammatillista osaamistaan ja kollektiivista asiantuntijuuttaan sekä minkä tekijöiden tai muutosten he kokevat työelämäkulussa vaikuttaneen osaamisen kokemustaan vahvistaen tai murentaen. Tarkastelun kohteena oli myös se, miten alalle motivoituminen ja työelämäkulussa koetut muutokset sekä sanallistettu osaamisen ja asiantuntijuuden kokemus näyttäytyivät työntekijän sanallistamassa ammatillisessa identiteetissä.

Tutkielma on laadullinen aineistolähtöinen tapaustutkimus pitkän työuran kirkon nuorisotyössä tehneiden käsityksistä ja kokemuksista. Tutkimuksellinen orientaatio on fenomenologia, jonka kautta on pyritty tavoittamaan kunkin vastaajan persoonallista kokemusmaailmaa kirkon nuorisotyöntekijänä sekä toisaalta hahmottamaan heidän kokemustensa ja käsitystensä diversiteettiä ja yhtenevyyksiä. Tässä opinnäytteessä käytetty näkökulma on nimetty työelämäkertatutkimukselliseksi tutkimusotteeksi siitä syystä, että vastaajien sanallistamia käsityksiä ja kokemuksia on lähestytty työelämäkulussa syntyneinä representaatioina ja konstruoituina työelämäkertomuksina. Kertoessaan käsityksiään omasta osaamisesta ja osaamisen kokemuksesta vahvistaneista ja murentaneista tekijöistä nuorisotyöntekijät peilasivat kokemaansa kaikkea työelämäkulussaan tapahtunutta vasten. Kunkin yksilöllinen työelämäkulku oli se näyttäjä, jossa heidän osaamisenkokemuksensa oli syntynyt, vahvistunut ja murentunut. Kunkin yksilöllinen työelämäkulku ja sen vaiheet olivat myös se todellisuus, jossa heidän ammatillinen identiteettinsä on kypsynyt ja jossa he samastuvat ammattialansa asiantuntijoiden joukkoon. Se, miten ikääntyvät nuorisotyönohjaajat sanallistivat oman ammattiryhmänsä asiantuntijuutta, antoivat tutkijalle kuusitoista erilaista ikkunaa kirkon työyhteisöihin, niihin, jossa nuorisotyönohjaajat asiantuntijuuttaan tarjoavat.

Tutkimusta varten lähetettiin haastattelupyyntö ja kysymykset neljälle kymmenelle Suomen evankelis-luterilaisen kirkon vähän yli kolmestasadasta 50 vuotta täyttäneestä nuorisotyönohjaajasta. Vastauksia haastattelupyyntöön saatiin kuusitoista, joten vastausprosentti oli 40. Vastaajista miehiä oli yhdeksän ja naisia seitsemän ja vastaajat olivat iältään 51-61 -vuotiaita. Työuraa kirkon nuorisotyössä heillä oli takanaan keskimäärin 32 vuotta ja jäljellä olevia työvuosia ennen eläkeikää keskimäärin 7 vuotta. Tutkimuksen aineistona oli nuorisotyönohjaajien kirjallisessa muodossa olleiden vastausten lisäksi Kirkkohallituksen vuonna 2010 laatimat Kirkon hengellisen työn työntekijän ja Kirkon nuorisotyönohjaajan työn ydinosaamiskuvaukset. Kaikkea aineistoa analysoitiin sisällönanalyysillä.

Nuorisotyönohjaajia oli aikanaan motivoinut ammattiin omakohtaiset hyvät kokemukset kirkon nuorisotyöstä ja nuoria kannustaneiden nuorisotyöntekijöiden antama esimerkki sekä koettu kutsumus työhön ja halu auttaa muita. Merkittävimmät työelämäkulussa koetut muutokset liittyivät kirkon rakennemuutokseen, seurakuntien koon kasvuun ja näistä syistä toimintakulttuurissa tapahtuneisiin muutoksiin. Myös oma ikääntyminen ja ikääntymisen myötä tapahtunut roolimuuotos suhteessa nuoriin koettiin työelämäkulussa tapahtuneeksi muutokseksi.

Ammatillista osaamistaan ikääntyvät kirkon nuorisotyönohjaajat kuvasivat saatuna koulutuksena ja karttuneensa kokemuksena, asenteena ja asennoitumisena työhön sekä erilaisten taitoalueiden hallintana ja persoonan ominaisuuksina. Nuorisotyönohjaajien osaamisen kokemusta työelämäkulussa vahvistaneita ja työhön sitoutumista lisänneitä itsen ulkopuolisia tekijöitä olivat työstä saatu palaute, työn verkostoissa tapahtunut yhteistyö muiden toimijoiden kanssa ja itse työ sekä työn luonteesta johtuva jatkuva ajan hermolla pysymisen pakko. Kannustava työyhteisö oli monelle vastaajalle merkittävä osaamisen kokemusta vahvistanut ja työhön sitoututtanut tekijä. Nuorisotyönohjaajat olivat omalla toiminnallaan vahvistaneet osaamisenkokemustaan muun muassa kouluttautumalla, harjoittamalla itsereflektiota esimerkiksi työnohjauksessa ja tekemällä irtiottoja työstä tai tietoisesti muuttamalla omia toimintatapojaan.

Työhön sitoutumista ja osaamisen kokemusta oli nuorisotyönohjaajien mukaan murentanut erityisesti oman työyhteisön negatiivisuus ja heikko johtaminen, työn työajattomuus sekä työn tekemisen sijoittuminen ilta-, viikonloppu- ja loma-aikoihin. Myös kirkon teologikeskeisyys ja nuorisotyönohjaajan ammatillisten raamien kapeus sekä työn vuodesta toiseen samana toistuva koskaan päättymätön luonne koettiin osaamisen ja työhön sitoutumista murentaneiksi tekijöiksi. Muutama tiedosti omien ammatillisten rajojen ylittämisen ja sitä seuranneen uupumisen olleen syynä osaamisen kokemuksen murenemiseen.

Sanallistaessaan kollektiivista asiantuntijuuttaan ikääntyvät kirkon nuorisotyönohjaajat kuvasivat asiantuntijuutta hyvin erilaisista näkökulmista. Osa hahmotti asiantuntijuutta oman tai ammattikunnan ydinosaamisen tai osaamisen moninaisuuden kautta ja osa sanallisti kollektiivista asiantuntijuutta kunkin työelämäkulussa kertyneenä ammatillisena pääomana. Osa kuvasi asiantuntijuutta ammatillisten roolien ja identiteetin kautta ja osa työlle asetettujen tavoitteiden näkökulmista. Asiantuntijuuden sisällön ikääntyvät nuorisotyönohjaajat kuvasivat olevan kasvatuksen yleistä asiantuntijuutta tai jonkin kirkollisen kasvatuksen työalan asiantuntijuutta, nuorten elämäkysymysten tai nuorisokulttuurin asiantuntijuutta sekä nuoren kasvun tukemisen, läsnäolon ja rinnalla kulkemisen asiantuntijuutta. Osa koki ammattikunnan kollektiivisen asiantuntijuuden olevan verkostoissa tapahtuvaa vaikuttamista ja maailmojen välisenä tulkkina toimimista. Merkittävä havainto oli se, että nuorisotyönohjaajat eivät nähneet kristillistä kasvatusta oman tai kollektiivisen asiantuntijuutensa yhtenä irrallisena osa-alueena vaan ennemminkin koko asiantuntijuutensa läpäisevänä ja sen sisään rakentuneena ulottuvuutena.

Ammatillisen identiteetti ymmärretään tässä tutkimuksessa yksilön tavaksi sanoittaa kuka tai mitä hän ammatinsa harjoittajana on. Identiteetti rakentuu työelämäkulussa eri työympäristöissä ja käytännön tilanteissa sekä niihin kietoutuvissa yksilön oman henkilöhistorian tilanteissa. Ammatillinen identiteetti sisältää yksilön omaksumat ammattia koskevat arvot ja uskomukset, mielenkiinnon kohteet ja tavoitteet sekä kokemuksen siitä, mihin hän sosiaalisesti itsensä integroi. Ammatti-identiteettiä tarkasteltiin myös ammatillisen toimijuuden ja ammattiroolien käsitteiden kautta. Ikääntyvien nuorisotyönohjaajien sanallistamat ammatilliset identiteetit taulukoitiin alalle motivoitumisen ja sanallistetun osaamisen mukaan ruudukkoon. Ne, jotka sanallistivat osaamistaan koulutuksena ja hankittuna kokemuksena tai asenteena ja joita alalle oli aikanaan motivoinut kutsumus ja hengellinen vakaumus, sanallistivat ammatillista identiteettiään olemisen, yhteyksien luomisen ja hengellisen kanssakulkijuuden kautta. Ne, joille osaaminen oli saatua koulutusta ja hankittua kokemusta tai asennetta, mutta alalle oli motivoinut saatu apu tai esimerkki tai jotka olivat sattumalta päätyneet alalle, kuvasivat ammatillista identiteettiään muita useammin kasvattajana (kirkon, kristillinen) tai oman työalansa kautta. Ohjaajana toimimisen kautta (työn, oman työalan tai ohjaamistoiminnan ohjaamisen) identiteettiään kuvasivat ne, joille osaaminen oli taitoja tai persoonan ominaisuuksia, ja motivoituminen alalle tapahtunut saadun avun ja erimerkin tai sattuman kautta.

Avainsanat: Kirkon nuorisotyönohjaajat, työelämäkulku, ammatillinen osaaminen, osaamisen vahvistuminen, osaamisen murentuminen, kollektiivinen asiantuntijuus, ammatillinen identiteetti, ammatillinen toimijuus.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TYÖELÄMÄKULUSSA MUOTOUTUVA ASiantuntijuus, AMMATILLINEN Osaaminen JA IDENTITEETTI	9
2.1	ELINIKÄINEN JA ELÄMÄNLAAJUINEN OPPIMINEN	9
2.2	TYÖELÄMÄKULKU JA TYÖELÄMÄ SUKUPOLVET	10
2.3	TYÖVÄESTÖN IKÄÄNTYMINEN JA IKÄJOHTAMINEN	12
2.4	KEHITTYVÄ AMMATILLINEN Osaaminen JA ASiantuntijuus	15
2.5	AMMATILLINEN IDENTITEETTI, TOIMIJUUS JA ROOLIT	18
3	IKÄÄNTYVÄT NUORISOTYÖNTEKIJÄT KIRKON HENGELLISESSÄ TYÖSSÄ	20
3.1	KIRKKO INSTITUUTIONA, MAALLISENA ORGANISAATIONA JA TYÖNANTAJANA	20
3.2	YHTEISKUNNALLINEN MUUTOS JA KIRKKO	23
3.3	NUORISOTYÖNOHJAAJAT KIRKON KASVATUSTYÖN AMMATILAISINA	25
3.4	KIRKKOHALLITUKSEN KUVAUS NUORISOTYÖNOHJAAJAN YDINOSAAMISESTA	26
4	AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET	32
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	34
5.1	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT	34
5.2	MISTÄ NÄKÖKULMASTA TUTKIN	36
5.3	TUTKIMUKSEN KESKEISET KÄSITTEET	40
5.4	TUTKIMUSAINEISTO JA SEN ANALYYSI	42
5.4.1	<i>Aineisto keruu</i>	<i>42</i>
5.4.2	<i>Aineiston analysointi</i>	<i>44</i>
5.5	TUTKIMUKSEN RAJAUS	45
6	NUORISOTYÖ KIRKOSSA – NUORUUDEN AMMATISTA ELÄMÄNTEHTÄVÄKSI	47
6.1	KUUSITOISTA ELÄMÄNURAA KIRKON NUORISOTYÖSSÄ	47
6.2	KÄSITYKSET AMMATIN VALINTAAN JOHTANEISTA TEKIJÖISTÄ	50
6.3	TYÖELÄMÄKULUSSA KOHDATTU MUUTOS	54
7	NUORISOTYÖNOHJAAJIEN AMMATILLINEN Osaaminen	56
7.1	IKÄÄNTYVIEN NUORISOTYÖNOHJAAJIEN KOKEMUS OMASTA AMMATILISESTA Osaamisesta	56
7.1.1	<i>Osaaminen saatuna koulutuksena ja karttuneena kokemuksena</i>	<i>56</i>
7.1.2	<i>Osaaminen asenteena ja asennoitumisena</i>	<i>58</i>
7.1.3	<i>Osaaminen taitoalueiden hallintana ja persoonan ominaisuuksina</i>	<i>60</i>
8	OSAAMISEN KOKEMUKSEN JA TYÖHÖN SITOUTUNEISUUDEN MUUTOKSET TYÖELÄMÄKULUSSA	63
8.1	OSAAMISEN KOKEMUSTA VAHVISTANEET JA TYÖHÖN SITOUTUMISTA EDISTÄNEET TEKIJÄT	63
8.1.1	<i>Toimintaympäristö ja työ osaamisen kokemusta ja sitoutumista vahvistamassa</i>	<i>65</i>
8.1.2	<i>Oma toiminta osaamisenkokemuksen ja työhön sitoutumisen vahvistajana</i>	<i>68</i>
8.2	OSAAMISEN KOKEMUSTA MURENTANEET JA TYÖHÖN SITOUTUMISTA HEIKENTÄNEET TEKIJÄT	71
9	KIRKON NUORISOTYÖNOHJAAJIEN KOLLEKTIIVINEN ASiantuntijuus JA KOETTU AMMATILLINEN IDENTITEETTI	77
9.1	KIRKON NUORISOTYÖNOHJAAJIEN KOLLEKTIIVINEN ASiantuntijuus	78
9.2	SANALLISTETTU AMMATILLINEN IDENTITEETTI SUHTEESSA ALALLE MOTIVOITUMISEEN JA Osaamisen KOKEMUKSEEN	82

10	JOHTOPÄÄTÖKSET	88
10.1	TUTKIMUKSEN KESKEISET TULOKSET.....	88
10.1.1	<i>Alalle motivoituminen ja työelämäkulussa kohdattu toimintaympäristön muutos</i>	88
10.1.2	<i>Nuorisotyönohjaajien käsitykset omasta ammatillisesta osaamisesta ja kollektiivisesta asiantuntijuudesta</i>	91
10.1.3	<i>Mikä vahvisti ja mikä murensi kokemusta omasta osaamisesta ja työhön sitoutumisesta?</i>	94
10.1.4	<i>Työelämäkulussa muotoutunut ammatillinen identiteetti</i>	97
10.2	TUTKIMUKSEN HEIKKOUKSIEN JA VAHVUUKSIEN ARVIOINTI.....	100
10.3	AJATUKSIA JATKOTUTKIMUSTEN AIHEIKSI.....	104

1 JOHDANTO

Jukka Tuomisto (1999, 31-32) totesi viime vuosituhaten lopulla, että aikuiskasvattajille on ollut luonnollista kaikkina aikoina korostaa elinikäisen oppimisen ja kasvatuksen merkitystä, vain perustelut ovat vaihdelleet historian kuluessa. Toisekseen hän totesi työntekijän roolin olevan useimmille aikuisiän keskeinen rooli, joka tosin sijoittuu vain tiettyyn osaan ihmisen elinkaarta. Niin ovat ajat kahdessa vuosikymmenessä muuttuneet. Nykyisin työntekijärooleja aletaan omaksua jo nuorena ja uusia rooleja opetellaan vielä vanhuudessa. Elinikäinen ja elämänlaajuinen oppiminen ovat tulleet jäädäkseen.

Tässä Pro gradu -tutkimuksessa tarkastellaan Suomen evankelis-luterilaisessa kirkon kontekstissa pitkän työuran tehneitä ja työelämäkulussaan monenlaisia muutoksia nähneitä ikääntyviä nuorisotyönohjaajia. Vuonna 2016 Suomen evankelis-luterilaisen kirkon nuorisotyössä toimi yhteensä 1192 nuorisotyönohjaajaa. Heistä viisikymmentä vuotta täyttäneitä tai sitä vanhempia nuorisotyöntekijöitä oli 318 henkilöä, mikä tarkoittaa reilua neljännestä kaikista kirkon nuorisotyönohjaajista. Tässä aineistolähtöisessä fenomenologisessa tapaustutkimuksessa heistä mukana on kuusitoista 27-37 vuotta kirkon nuorisotyössä uurastanutta konkaria.

Työelämämuutos kirkossa on näiden nuorisotyöntekijöiden työuran aikana ollut merkittävä. Heidän työuransa alkuvaiheessa valtaosan työn suunnittelusta ja raportoinnista saattoi hoitaa kynää, paperia ja omaa kalenteria käyttäen, mutta nykyisin tietotekninen osaaminen ja erilaisten teknisten apuvälineiden käyttö ovat osa jokaista arkipäivää. Viime vuosikymmeninä kirkosta on muiden aatteellisten yhteisöjen tavoin eronnut runsaasti jäseniä. Eroaallon myötä kirkon verotulot ovat pienentyneet ja talous merkittävästi tiukentunut. Tämä on seurakuntatasolla johtanut paineeseen tehdä kipeitä leikkauksia ja supistaa menoja kaikkein suurimmista kulueristä eli kiinteistöistä ja henkilöstöstä. Seurakunnissa tämä on tarkoittanut esimerkiksi luopumista omista leirikeskuksista ja erillisistä vain nuorisotyön käytössä olleista nuorisotiloista. Henkilöstövähennyksiä mietittäessä ovat kirkon hengellisen työn viroista turvattomimmassa asemassa ne virat, joilla ei ole kirkkolain suojaa seurakunnan pakollisina virkoina. Kirkon työmarkkinalaitoksen tilastojen mukaan työalat, jotka ovat vuosina 2008-2017 menettäneet eniten virkoja sekä lukumääräisesti että prosenttiosuuksina henkilöstömäärästä, ovat kirkon lapsityö ja nuorisotyö (Henkilöstön kehitys tehtäväryhmittäin 2008-2017, 2018). Yksi esimerkki nuorisotyöhön kohdistuneista leikkauksista oli

Toholammin seurakunnassa syksyllä 2017 nuorisotyönohjaaja Jani Heininevan hoitaman viran lakkauttaminen. Seurakuntalaisten suuren vastustuksen ja kirkosta eroamisuhkausten jälkeen kirkkovaltuusto kuitenkin pyörsi päätöksensä. Niukentuneet resurssit ja yhteiskunnassa uskonnonvapauslain hyväksymisen jälkeen tapahtunut asennemuutos ovat kaventaneet kaiken hengellisen työn toimintamahdollisuuksia. Nuorisotyössä tämä näkyy siinä, että kirkon yhteistyömahdollisuudet yhteiskunnan muiden toimijoiden kuten koulujen ja päiväkotien kanssa eivät nekään ole enää itsestään selviä.

Muutama sana tämän tutkielman sisällöstä. Tutkin kirkon ikääntyvien nuorisotyönohjaajien käsityksiä heidän työelämäkulussa muotoutuneesta ammatillisesta osaamisestaan ja ammattiryhmän kollektiivisesta asiantuntijuudesta. Olen kiinnostunut siitä, miten ikääntyvät nuoristyönohjaajat sanallistavat omaa ammatillista osaamistaan ja minkä tekijöiden he kokevat työelämäkulussa vahvistaneen osaamisen kokemusta ja minkä sitä murentaneen. Olen kiinnostunut nuorisotyönohjaajien työelämäkulussa kokemista toimintaympäristön muutoksista sekä niiden vaikutuksista heidän osaamisen kokemukseensa, työhön sitoutumiseensa ja ammatilliseen identiteettiinsä. Tutkielman aineistona ovat nuorisotyönohjaajien kirjallisessa muodossa kerätyt vastaukset kahdeksaan tutkimuskysymykseen. Vertailuaineistona käytän Kirkkohallituksen vuonna 2010 laatimaa asiakirjaa Kirkon hengellisen työn työntekijän ydinosaamisesta, joka sisältää myös kirkon nuorisotyönohjaajien ammattialan ydinosaamiskuvauksen.

Tutkimusraportin luvuissa kaksi ja kolme avataan tutkimuksen keskeistä sanastoa ja maalataan sitä ilmiöiden maisemaa, jossa 50 vuotta täyttäneiden kirkon nuorisotyönohjaajien ammatillista osaamista ja sen muutoksia tarkastellaan. Luvussa kaksi kerrotaan elinikäisestä ja elämänlaajuisesta oppimisesta, työelämäkulusta ja työelämäsukupolvista, työväestön ikääntymisestä ja ikäjohtamisesta sekä ammatillisen osaamisen, asiantuntijuuden ja ammatillisen identiteetin käsitteistä. Luku kolme johdattelee lukijaa kirkollisen kontekstin ymmärtämiseen. Kirkkoa kuvataan instituutiona, organisaationa ja toimintaympäristönä sekä nuorisotyötä kirkon hengellisen työn yhtenä työalana ja nuorisotyönohjaajia tuon työalan osaajina. Luvussa kuvataan myös viime vuosikymmeninä tapahtuneita kirkon kannalta oleellisia yhteiskunnallisia muutoksia. Neljännessä luvussa kerrotaan aihetta lähellä olevista aiemmista tutkimuksista ja luvussa viisi määritellään tutkimusongelmat sekä kerrotaan tutkimuksen tekemisestä muutenkin.

Luvussa kuusi esitellään tutkimukseen osallistuneet kuusitoista nuorisotyönohjaajaa sekä aineistonäyttein kuvataan heidän käsityksiään oman ammatin valintaan johtaneista syistä 30-40 vuotta sitten ja heidän työelämäkulussa kohtaamistaan keskeisistä muutoksista. Luku seitsemän keskittyy niin ikään aineistonäytteiden kautta ikääntyvien nuorisotyöntekijöiden käsityksiin omasta ammatillisesta osaamisestaan. Luku kahdeksan puolestaan käsittelee nuorisotyönohjaajien

osaamisen kokemukseen ja työhön sitoutumiseen työelämäkulussa vaikuttaneita tekijöitä, joista osa on vaikuttanut kokemusta vahvistaen ja osa kokemusta murentaen. Luvun yhdeksän otsikko on Nuorisotyönohjaajien kollektiivinen asiantuntijuus ja koettu ammatillinen identiteetti. Tässä luvussa ammattiryhmän kollektiivisen asiantuntijuuden esittelyn lisäksi lähestytään ammatillista identiteettiä osaamisen kokemuksen ja alalle motivoitumisen yhdistelmänä ja tarkastellaan, mitä uutta sanallistettu kokemus identiteetistä tuo ammattiryhmän osaamisen ja asiantuntijuuden kokonaiskuvaan. Luvussa kymmenen kootaan yhteen keskeiset tutkimustulokset ja verrataan löydöksiä jo olemassa oleviin teorioihin.

Tämä pro gradu kutsuu lukijaa mukaan tutustumismatkalle kirkon pitkän linjan nuorisotyönohjaajien kokemismaailmaan ja siihen, miltä näyttää heidän työelämäkulussa koostunut ja muotoutunut käsitys omasta ammatillisesta osaamisesta, kollektiivisesta asiantuntijuudesta ja ammatillisesta identiteetistä. Tutkimus pyrkii selvittämään, mitä osaaminen, asiantuntijuus ja identiteetti heille merkitsevät, mikä niitä on haastanut ja mikä muuttanut. Ja mitä Hertta mahtaa tarkoittaa sanoessaan oman haastattelunsa loppulauseessa:

Olen mielestäni parempi, välittävämpi työntekijä nyt viisikymppisenä kuin nuorena, vastavalmistuneena. Vaikka joidenkin mielestä tässä työssä tulisi olla nuori, jotta voisi paremmin ymmärtää. Itse ainakin mieluummin laittaisin omat lapseni 50-vuotiaan minän rippileirille kuin 25-vuotiaan minän :)
– Hertta 51 v, 29 vuotta alalla.

2 TYÖELÄMÄKULUSSA MUOTOUTUVA ASiantuntijuus, ammatillinen osaaminen ja identiteetti

2.1 Elinikäinen ja elämänlaajuinen oppiminen

Ihminen ei voi kasvaa aikuiseksi eristyksissä siitä yhteiskunnasta, johon hän on syntynyt: hän on kietoutuneena sen kulttuuriin syntymästään asti. - - Elinikäisestä oppimisesta puhuminen edellyttää sen yhteiskunnallisen tilanteen analysoimista, jossa elämä eletään. Kokemusta ei voi koskaan irrottaa oppimisesta. Jarvis (1994, 143).

Vaikka elinikäinen oppiminen ilmiönä lieenee aina ollut olemassa, on elinikäinen oppiminen sanaparina ja ajatuksena saanut vasta 1990-luvun loppupuolella vahvan aseman niin koulutusväen kuin päättäjienkin keskuudessa. Varsinainen läpimurto tapahtui, kun oikeusministeriö julkaisi Elinikäisen oppimisen komitean mietinnön *Oppimisen ilo: kansallisen elinikäisen oppimisen strategia ilmestyi vuonna 1997* (Sallila 2003, 7). Oppimisen ilo – mietinnössä elinikäinen oppiminen määritellään monitasoiseksi periaatteeksi, joka ottaa huomioon yksittäisten oppijoiden lisäksi ihmisten toiminnalliset yhteisöt ja yksilön toimintamahdollisuuksia määrittelevät yhteiskunnalliset reunaehdot. Elinikäisen oppimisen toteutuminen ja elinikäisen oppimisuran rakentuminen edellyttävät yksilötasolla myönteistä asennetta kokonaisvaltaista oppimista kohtaan. Yhteisötasolla tavoite on, että yhteisöt suunnittelevat ja organisoivat toimintansa oppimista edistäväksi sekä yhteiskunnallisella ja poliittisella tasolla tavoitteena on edistää ihmisten oppimista kaikissa elämänvaiheissa ja kaikissa ympäristöissä. Esimerkiksi työelämän kannalta Oppimisen ilon esittämä uudistustarve velvoitti työmarkkinajärjestöjä antamaan työnantajatahoille suosituksia työntekijöiden omaehtoista osaamisen kehittämistä tukevista periaatteista, joissa myös ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet olisi otettu huomioon. (Mt. 1-2)

Paloniemen (2007, 221-222) mukaan elinikäinen oppiminen ymmärretään aikuiskasvatuksen kentällä yksilön elämässä tapahtuvien toimintojen jatkumona. Koulutus ja oppiminen, kasvu ja kehitys muodostavat yksilö elämänsä elinikäisen oppimisen tilanteiden ketjun. Toinen tapa ymmärtää elinikäistä oppimista on Paloniemen mukaan elinikäinen oppiminen koulutuspoliittisena

ideologiana, jolloin se kytkeytyy vahvasti myös yhteiskunnalliseen aikasidonnaiseen kontekstiin. Jarvis (1994, 143-144) toteaa, ettei ihminen voi kasvaa aikuiseksi eristyksissä, vaan hänen elämänsä ja kasvunsa on kietoutuneena siihen kulttuuriin, jossa hän syntyy ja kasvaa. Ihminen on eräällä tavalla oman aikansa tuote eläessään ajassa, tilassa ja sosiokulttuurisessa ympäristössä. Toisaalta mahdollisuuksia uuden oppimiseen tarjoavat Jarviksen (Mt., 153) mukaan erityisesti ne tilanteet, joissa yksilön henkilöhistoria ja välitön kokemus läsnäolevasta sosiokulttuurisesta ympäristöstä joutuvat ristiriitaan.

Elämänlaajuinen oppiminen puolestaan kuvaa elämän aikana tapahtuvan oppimisen moniulotteisuutta ja syvyyttä sekä oppimisen irrallisuutta työelämän ja talouden tarpeisiin valjastetuista motiiveista (Sallila 2003, 8-9). Tuomisto (2003, 66- 67) kuvaa erityisesti Ruotsissa käytettyä käsiteparia elinikäinen ja elämänlaajuinen oppiminen kahtena Larsonin (1997) esittelemänä sisällöllisenä dimensiona. Elinikäinen oppiminen korostaa oppimista koko elämänculun kestäväncä prosessina, jossa korostuvat oppimisen monimuotoinen, muodollinen ja ammatillinen koulutus ammattiuranäkökohtineen. Elämänlaajuinen oppiminen puolestaan korostaa oppimista koko elämän kattavana asiana, jossa ovat mukana formaalisen, ei-formaalisen ja informaalisen oppimisen seurauksena muotoutuvat ja laaja-alaisesti ihmisen kokonaispersoonallisuutta rakentavat tiedot, taidot ja asenteet sekä arkielämän taidot.

2.2 Työelämänculku ja työelämä sukupolvet

Elämäncpituisen ja elämänclevyisen oppimisen tarkastelussa tarvitaan elämäncerran ja elämänculun käsitteitä sekä niiden sisältöjä. Penttinen (2002) määrittelee elämänculun elämäntapahtumien ja elämänckokemusten kokonaisuutena, joka jäsentyy ajalliselle jatkumolle lapsuudesta vanhuuteen ja jossa yksilön monitasoinen ja vivahteikas elämäncnainen sekoittuu kunkin yksilölliseksi elämänckerraksi. Hän näkee elämänculun sisältävän yksilöllisiä, yhteiskunnallisia ja historiallisia tekijöitä, jotka elämän myötä jaksoittain ja vaiheittain nivoutuvat ihmisen yksilölliseen kehitykseen ja elämänckertomukseen. Houtsonen (1996, 218) määrittelee elämänculun viitaten Kolhiin (1978, 12) todeten, että sillä tarkoitetaan tietyssä sosiokulttuurisessa kontekstissa syntynttää aika- ja paikkasidonnaista yksilön tai ryhmän elämäncä ja heidän kokemuksiaan. Lundell, Tuominen, Hussi, Klemola, Lehto, Mäkinen, Oldenbourg, Saarelma-Thiel & Ilmarinen (2011, 46) puolestaan toteavat, että elämänculku ja työelämänculku ovat aikanaan elämänckaarit -ajattelusta johdettuja termejä kuvata ihmisen elämän ja työuran erilaisia vaiheita nousuineen ja laskuineen.

Elämäntietä jaetaan sopimuksenvaraisiin, kulttuurisesti, yhteiskunnallisesti ja yksilöllisesti vaihteleviin elämäntietoihin, joita ovat lapsuus, nuoruus, aikuisuus ja vanhuus. Antikainen ja Komonen (2003, 84-88) toteavat elämäntietä tutkimuksen saaneen vaikutteita sosiologisesta sosiologiaa tutkimuksesta sekä psykologisista ja tieteidenvälisistä elämäntietä tutkimuksista. Myös heidän mukaansa elämäntietä voidaan ymmärtää kronologisesti ja biologisesti ajassa eteneväksi prosessiksi, joka on sidoksissa historialliseen aikaan ja tuon ajan sosiokulttuuriseen kontekstiin, sen normeihin ja prosesseihin. Ajassa etenevän elämäntietä elämäntietä rakenteet ja sen osa-alueiden keskinäiset suhteet ovat jatkuvassa muutoksessa, jolloin ihminen narratiivisen tietoisuuden avulla muokkaa ja jäsentää elämäntietäkokemuksista juonellisen kokonaisuuden, elämäntietä. Elämäntietä pitää sisällään sekä huippu- että pohjakokemuksia ja elämäntietäkokonaisuuden kannalta merkittäviä ydinkokemuksia ja kriittisiä vaihteita, joiden kautta ja valossa ihminen muokkaa myös omaa identiteettiään. (Mt. 84-88).

Lundell & co. (2011, 46-49) toteavat, että ihmisen elämäntietäluista usein pitkäkestoisin on työlämäntietä, jonka vaihteita on kolme: koulutus, työ ja eläkkeelle jääminen. Niiden rinnalla työlämäntietäluissa on elämäntietävaihteiden mukanaan tuomia usein ikävaihteeseen liittyviä osavaihteita. Heidän mukaansa aiemman toistensa kronologisen ja normatiivisen seuraamisen sijasta nuo vaihteet ovat eri ihmisillä nykyisin toisilleen rinnakkaisia, päällekkäisiä ja yksilöllisesti ilmeneviä. Samoin kuin elämäntietäluissa myös työlämäntietäluissa on erilaisia siirtymiä eli elämäntietä uudelleen pohdinnan vaihteita, joiden seurauksena ihmisen käsitys itsestä tai omasta elämäntietästä tai roolista muuttuu. Siirtymät voivat olla luonteeltaan erilaisia. Ne voivat olla kokijalleen esimerkiksi kriisejä, murroskohtia, haasteita, saavutuksia tai täyttyneitä unelmia.

Ihmisen pisimpiä elämäntietäkuja on työlämäntietä. Siihen sisältyy seuraavat vaihteet:	
• 18–24 vuotta	siirtyminen työlämäntietään
• 25–34 vuotta	perheen ja työn yhteensovittaminen, työpaikan vaihdokset, muutokset työlämäntietässä
• 45 –>	muutokset omissa voimavaroissa
• 50 –>	muutokset perheessä ja lähiyhteisössä
• 55 –>	muutokset asenteissa työhön ja eläkkeelle siirtymiseen
• 60 –>	luopuminen työlämäntietästä ja siirtyminen eläkkeelle

KUVIO 1. Työlämäntietäku ja siirtymät. (Kilpailukykyä eri ikäisen johtamisella – Opas ikästrategian laatimisen tueksi. Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen, sivu 6).

Yhteiskunnallinen muutos nousu- ja laskukausineen tuottaa kullekin aikakaudelle tyypillisiä työhön omalla tavallaan orientoituneita työelämäsukupolvia. Työelämäsukupolviajattelun perusolettamus on, että se yhteiskunnallinen ajanjakso, johon kunkin sukupolven aikuistumisen vaihe sijoittuu, muokkaa tuon sukupolven jäsenten ajattelua ja orientaatiota työtä kohtaan. Amerikkalaisissa tutkimuksissa käytetty työelämäsukupolvijako suuriin ikäluokkiin sekä X- ja Y-sukupolviin ei sellaisenaan sovellu suomalaisessa tutkimuksessa käytettäväksi. Näin siksi, että suomalaisen yhteiskunnan merkittävät muutokset ja mullistukset ovat osuneet eri ajanjaksoihin kuin amerikkalaisessa yhteiskunnassa. Järvensivu (2016) jaottelee suomalaisen työelämän sukupolvet syntymävuosien mukaan kuuteen työelämäsukupolveen: Suuret ikäluokat (syntyneet ennen vuotta 1954), Öljykriisin sukupolvi (1955-1964 syntyneet), Hyvinvoinnin sukupolvi (1965-1972 syntyneet), Lamasukupolvi (1973-1979 syntyneet), Y-sukupolvi eli diginatiivit (1980-1990 syntyneet) ja Z-sukupolvi (1991-2017 syntyneet). Järvensivun kuvaamassa sukupolviteoriassa perinteinen sukupolviajattelu yhdistyy talouden suhdannevaihteluihin. Teorian pohjana on ajatus ihmisen 17-vuoden ikään sijoittuvasta kehityspsykologisesta herkkyyyskaudesta, jonka aikana ihmisen mieli järjestyy uudelleen ja ihminen alkaa tarkastella itseään ulkoapäin kuin toisten silmin. Vallitseva yhteiskunnallinen ajanjakso ja sen tapahtumat luovat ihmisen minuuden ja moraalien kehitykselle mielen sisäisen maiseman, jossa ajan henki tarttuu ihmisen mielenmaisemaan ja alkaa vaikuttaa ihmisen tapaan ajatella ja toimia. Samankaltaisessa kulttuurisessa ympäristössä eläneelle sukupolvelle ajan tapahtumat ja ajassa vallitseva henki ja asenneilmasto tuottavat koko sukupolvelle yhteisiä avainkokemuksia ja kollektiivisia tarinoita. Eri työelämäsukupolvilla on myös erilaiset valmiudet uuden oppimiseen. (Järvinen 2016).

2.3 Työväestön ikääntyminen ja ikäjohtaminen

Ihmisen ikä on monimerkityksinen ja eri ihmisillä eri tavoin näkyvä asia. Kronologinen kalenteri-ikä, elimistön toimintakykyä kuvaava biologinen ikä ja elämäntilanteen pohjalta määrittyvä sosiaalinen ikä voivat poiketa suurestikin toisistaan. Ikää voi määritellä myös kohtuullisen muuttumattomana läpi elämän matkan säilyvän ihmisen sisäisen ydinminän kokemisen tai persoonallisen koetun iän kautta. Persoonallinen koettu ikä määrittyy kussakin elämänvaiheessa yksilön itselleen asettamista henkilökohtaisista tavoitteista ja niiden saavuttamisesta käsin. Iän määrittelyyn liittyvien näkökulmien monitahoisuudesta johtuen määritelmä ikääntyvät ja ikääntyneet työelämässä ovat hyvin suhteellisia käsitteitä. Ikääntyvät työelämässä -komitea on määritellyt ikääntyviksi 45-54-vuotiaat työntekijät ja ikääntyneiksi työntekijöiksi yli 54-vuotiaat

aina 65 ikävuoteen asti. (Lundell & co. 2011, 18-19, 28-32). Tässä tutkimuksessa sanaparia ikääntyvä tai ikääntynyt työntekijä käytetään edellisestä poiketen kuvaamaan kaikkia yli 50-vuotiaita työntekijöitä.

Ruoppilan ja Kirjosen (1994, 368) mukaan työikäisten ihmisten ikääntyminen aiheuttaa eri yksilöillä eri vauhtia eteneviä erilaisia fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia muutoksia, joilla on vaikutuksia ihmisen toiminnan eri osa-alueille. Osa muutoksista heikentää yksilön työn tekemisen edellytyksiä, osa parantaa niitä ja osan vaikutukset ovat työntekeksen kannalta neutraaleja. Aistitoimintojen kuten näön ja kuulon heikkeneminen vaativat ikääntyvän työntekijän työolojen ja työn sisällön muutoksia sekä usein työergonomisia ja apuvälineisiin liittyviä ratkaisuja. Näillä edistetään työn tekemisen mahdollisuuksia ja työtyytyväisyyttä sekä vähennetään työtapaturmia. Iän myötä kokemus työstressistä ja työstä kuormittumisesta voimistuu, joten näiden tekijöiden huomioimisella voidaan tukea ikääntyvän työntekijän jaksamista. Takala, Seistamo, Henriksson, Härmä, Gould, Nivalainen ja Kuivalainen (2015, 2) toteavat, että nykyisellään työelämästä jäädään pois 50 ikävuoden jälkeen joko vanhuuteen tai vajaakuntoisuuteen liittyvien eläkejärjestelyjen kautta. Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Ilmarisen Kilpailukykyä eri-ikäisten johtamisella – Opa ikästrategian laatimisen tueksi -esitteen mukaan vain joka 7. suomalainen jatkaa työuraansa 65-vuotiaaksi asti.

Ruoppila ja Kirjonen (1994, 369-371) toteavat, että reaktionopeuden ja motoriikan hidastumista keski-ikässä kompensoi usein työvuosien aikana kertynyt työkokemus, viisaus ja osaaminen sekä vahva työmotivaatio. Vanhemmat työntekijät ovat usein nuoria motivoituneempia työhönsä ja sitoutuneempia työpaikkaansa, mikä näkyy mm. halukkuutena omien tietojen ja taitojen päivittämiseen tai kokonaan uusien taitojen oppimiseen. Tiedon karttuessa entisen tiedon päälle ikääntyvä työntekijä pyrkii ymmärtämään ja syväprosessoimaan oppimaansa nuorille työntekijöille tyypillisen nopean ja pinnallisen oppimisen sijasta. Keski-ikäisen oppimiskyvyssä ei sinänsä ole suurta eroa nuorempiin, mutta saman oppisisällön oppimiseen tarvittava aika voi yksilön koulutusvarannosta eli yleissivistävästä ja ammatillisesta koulutuspohjasta johtuen olla keski-ikäisillä nuoria pidempi. Myös Sallila (2000, 8-9) toteaa ikääntyvien työntekijöiden peruskoulutustason olevan usein nuorempia heikompi, joten osaamistason riittävydestä huolehtiminen myös henkilöstön ikääntyessä edellyttää työnantajilta panostusta henkilöstön koulutukseen, työssä oppimiseen ja työyhteisöjen kehittämiseen. Mahdollisuus itsensä kehittämiseen ja jo olemassa olevan hiljaisen tiedon tunnistaminen parantavat ikääntyvien työntekijöiden työkykyä ja tukevat työyhteisöjen psykososiaalista kehittymistä. (Sallila 2000, 8-9).

Jatkuvasti muuttuva työelämä haastaa työntekijöiden kykyä oppia uutta ja kuten Ilmarinen (2000, 18-19) toteaa, jatkuva uuden oppiminen työelämässä koskee myös ikääntyvää työväestöä.

Ilmarinen (2000, 35-37) toteaa, että EU-maissa tehtyjen tutkimusten mukaan yli 70% 45 vuotta täyttäneistä eri alojen työntekijöistä kertoo, että heidän työhönsä kuuluu jatkuvasti uusien asioiden oppimista ja osaamisen päivittämistä. Suomen ikääntyvistä työntekijöistä lähes 90% kertoo samaa. Kyky oppia uutta ennustaa ikääntyvän työntekijän kykyä sopeutua muuttuvaan työhön ja sen haasteisiin. Ilman liiallista stressiä sopeutumisen arvelee tapahtuvan noin 86% ikääntyvistä työntekijöistä. Heidän kokemuksensa on, että työn vaatimukset ovat juuri sopivat heidän taitoihinsa nähden. Hyppänen (2013, 107) puolestaan toteaa organisaatioiden tulevaisuuden menestyksen olevan pitkälti seurausta henkilöstön osaamisesta, osaamisen hyödyntämisestä ja jatkuvasta kehittämisestä sekä kyvykkyydestä hankkia lisää uutta tarvittavaa osaamista. Osaamisen lisäksi menestystä janoavassa organisaatiossa on huolehdittava henkilöstön työhyvinvoinnista ja työkyvystä. Pekkarisen ja Pekan (2015, 4) niin ikään Kevalle tekemässä työhyvinvoinnin ja työkyvyn strategista johtamista ja työterveysyhteistyötä kunta-alalla kartoittavassa tutkimuksessa todettiin, että henkilöstön hyvinvointi ja työkyky heijastuvat organisaation kustannuksiin, tuloksellisuuteen ja työnantajamaineeseen.

Ikäjohtaminen on yksi työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua mahdollistavaa monimuotoisuuden positiivista huomioimista eli diversiteetin johtamista. Diversiteetin johtamisella pyritään tukemaan mm. eri ikäisten, eri elämänvaiheessa olevien tai erilaista tukea työnteolleen tarvitsevien työntekijöiden työkykyä ja työssä jaksamista (Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus. 2009, 7-10). Frerich Frerichsin & co. International Journal of Manpower -lehden artikkelissa Active ageing in organisation: a case study approach (Frerichs et. al. 2012, 666-673) esitellään 83 eurooppalaisen tapaustutkimuksen löytöinä saatuja aktiivisen ikääntymisen hyviä käytäntöjä, joilla on mm. tuettu ikääntyvien työntekijöiden työllistymistä ja työelämässä pysymistä. Hyvät käytännöt ovat olleet konsepteja, suosituksia ja ohjeistuksia, joiden avulla työuria on saatu pidennettyä ja työhyvinvointia lisättyä. Hyvät käytännöt ovat liittyneet harjoitusohjelmiin, elinikäiseen oppimiseen ja hiljaisen tiedon siirtoon, työelämäjoustoihin, työterveyden ja työsuojelun käytäntöihin ja kuntoutukseen sekä työn tuunaukseen. Tällaiset ikäpoliittiset ratkaisut työpaikkojen HR-toiminnassa ovat Euroopassa edelleen kovin harvinaisia ja tutkimukset, joita tästä aiheesta on tehty, on tehty kovin pienellä otoksella. Tehdyt toimenpiteitä ja tutkimukset ovat liittyneet mm. tietoisuuden lisäämiseen, asennemuutokseen ja diversiteetin huomioimiseen, urakehitykseen, työnkiertoon ja uudelleen kouluttautumisen käytäntöihin, joustaviin työkäytäntöihin sekä työuran loppuvaiheen ja eläkkeelle jäämisen tukemiseen.

Rauramo (2016, 11-12) puhuu mm. ikäystävällisyydestä, jolla hän tarkoittaa sellaisia työyhteisön käytäntöjä, joilla lisätään eri-ikäisten työntekijöiden voimavarojen ja kykyjen hyödyntämistä työssä. Ikäystävällisyys työpaikalla voi olla mm. ikääntyneiden työntekijöiden

työkykyä tukevia käytäntöjä ja nuorempien työntekijöiden tarpeiden huomiointi. Ikäystävällisen työyhteisön keskeisenä haasteena on Rauramon mukaan onnistunut ikäintegraatio eli se, miten saadaan eri-ikäiset työskentelemään tuloksellisesti ja motivoituneesti yhdessä ja miten yhteisössä jaetaan ns. hiljaista tietoa. Rauramon mukaan ikäjohtamista on kaikki työtä ja työyhteisöä, esimiestyötä ja johtamista koskeva kehittäminen, jossa huomioidaan eri ikäisten työntekijöiden erilaiset tarpeet. Ikäjohtamista on kokonaisvaltainen työkykyä edistävä johtaminen, jossa eri ikäkausiin kuuluvien työntekijöiden vahvuuksia pyritään optimaalisesti hyödyntämään ja eri elämänvaihetta elävien kuormitustekijöitä pyritään hallitsemaan ja näin ehkäisemään työkyvyttömyyttä. Ikäjohtamisen tavoitteena on helpottaa eri ikäisten työntekijöiden työn ja muun elämän yhteensovittamista sekä luoda puitteet jatkuvalla osaamisen ja ammattitaidon kehittämiselle. Työpaikan kokonaisvaltainen ikäohjelma käytännössä voi tarkoittaa esimerkiksi työuran ja työssä jatkamisen tietoista suunnittelua, osaamisen ja ammattitaidon varmistamista, työn muokkausta ja työaikajärjestelyjä sekä säännönmukaisia terveystarkastuksia, terveellisten elämäntapojen ja elämänhallinnan edistämistä.

2.4 Kehittyvä ammatillinen osaaminen ja asiantuntijuus

Osaamisen käsitteellä voidaan tarkoittaa kapea-alaista toimintaan ja käyttäytymiseen liittyvien elementtien omaksumista ja opitun toistamista (competence). Käsitettä voidaan käyttää myös laajemmassa ja syvällisemmässä merkityksessä (competency), jolloin sillä tarkoitetaan dynaamista ja syklisesti etenevää, osaamisen kehittymisen ja ammatillisen kasvun sekä ongelmanratkaisuprosessien hallinnan vaatimaa reflektiokykyä tietopohjaisen osaamisen ja lisääntyvän käytännön kokemuksen välillä. Käsitteiden sisällöt eivät ole vaihtoehtoisia tai toisiaan poissulkevia, vaan niitä voidaan käyttää rinnakkain erilaisissa osaamista kuvaavissa käytännön tilanteissa ja tarpeissa. (Kukkonen ja Raudasoja 2018, 10-11).

Ammatillisesta osaamisesta puhuttaessa voidaan tarkoittaa joko työntekijän ominaisuuksia ja työn hallintaa tai työnantajan määrittelemiä työn vaatimuksia (Collin 2007, 128). Ammatillinen osaaminen edellyttää professio- ja kontekstisidonnaista usein kompleksisten asioiden hallintaa. Osaaminen ei ole luonteeltaan stabiilia, vaan alati muutoksessa olevaa ja yhä uudelleen haastetuksi joutuvaa. Tiedon lisääntyessä asiantuntijan on kyettävä omaksumaan uutta tietoa entisen lomaan ja toimintaympäristön muuttuessa entistä osaamista on kyettävä sopeuttamaan muuttunutta tilannetta vastaavaksi. Ammatillinen osaaminen karttuu niin osallistumalla ammattiyhteisön toimintaan kuin

keskinäisillä reflektiivisillä käytännöillä, esimerkiksi puimalla koettua läpi eri näkökulmista yhä uudelleen. (Fenwick, Nerland & Jensen 2012).

Hakkarainen ja Jääskeläinen (2006, 77) toteavat ammatin käsitteestä, että sillä määritellään hyvin tarkasti kunkin ammattikunnan osallisuus yhteiskunnan työnjaossa. Vaikka arkikielessä osaamista ja ammatin hallintaa pidetään lähes synonyymeinä, määrittelevät Hakkarainen ja Jääskeläinen osaamisen yksilön taidoksi ja ammatinhallinnan useamman toimijan yhteisvaikutukseksi. Ammatillisen osaamisessa reflektiiviset käytännöt ovat keskeisessä osassa Kolbin (1984) kokemuksellisen oppimisen mallissa, jota mm. Kaisvuo (2015) on käyttänyt väitöstutkimuksessaan selvitellessään varhaiskasvatuksessa reflektion avulla muotoutuvaa asiantuntijuutta. Kolbyn mallissa oppiminen ja osaamisen syveneminen etenevät vaiheittain etenevän oppimisprosessin kautta. Oppimisprosessissa kokeminen ja ymmärtäminen vuorottelevat niin, että käytännön tekemistä ja kokemusta seuraa koetun refleктоiva havainnointi ja käsittely. Tämän jälkeen seuraa ilmiöiden abstrakti käsitteellistäminen ja selittäminen sekä näin opitun aktiivinen kokeilu käytännössä. Tämän kierroksen jälkeen prosessi etenee uudella osaamisen haastamisen, kokeilun ja uusien tulosten kierroksella. (Kaisvuo 2015, 63-65).

Asiantuntijuus-termiä on käytetty kollektiivisena koko tiettyä ammattiryhmää koskevana yhteisöllisenä tiedonrakentamisena ja yksilön erityistä osaamista ja tiedonhankintaa kuvaavana yksilöllisenä kasvuprosessina. Perinteisesti asiantuntija-käsitteellä on viitattu ammatteihin, joihin pääsy edellytti yksilöltä vaativaa koulutusta tai pitkän kokemuksen kautta hankittua arvostettua ammatillista asemaa. Arkikielessä nimikkeellä on usein viitattu tavallisuudesta poikkeavan hyvään osaamiseen tai suoritukseen jollain tietyllä harraste- tai ammattiosaamisen alalla. Tieteellisessä käytössä tutkijoiden tapa käyttää asiantuntijuus -käsitettä vaihtelee. Sillä voidaan yhtäältä tarkoittaa esimerkiksi opitun asian hyvää hallintaa, erityistä harrastuneisuutta tai toisaalta sillä voidaan viitata tietynlaiseen kehittymishakuiseen orientaatioon, jossa pyritään jatkuvaan uusien haasteiden ottamiseen, tilanteenmukaiseen joustavuuteen ja osaamisen kehittämiseen. Asiantuntijuuden syntymiseen ja taitavaan suoritukseen liittyviä tekijöitä ovat mm. asiantuntijoiden muistitoimintoihin, tiedon organisoitumiseen sekä tiedon ja käytännön yhdistämiseen liittyvät tekijät. Myös havainto- ja päätöksentekoprosessien suhteeseen liittyvät tekijät sekä taito käyttää eri tietolähteistä saatuja tietoja ja hajautettuja sosiaalisia resursseja ovat asiantuntijuuteen liitettyjä ominaisuuksia. (Lehtinen & Palonen 2011, 24-28).

Kaisvuo (2015, 47-48) toteaa Hakkaraiseen, Paloseen & Paavolaan (2002) viitaten, että nämä näkevät asiantuntijuuden syntyvän taitavan tiedonhankinnan ja tiedon käsittelyn lisäksi asiantuntijakulttuuriin osallisuutena, jolloin yksittäisen asiantuntijan identiteetti rakentuu osana tuota kulttuuria. Asiantuntijuuden erityispiirteitä on saatu esiin myös vertailemalla noviiseja ja

eksperttejä. Lehtinen & Palonen (2011, 26-28) toteavat, että eksperttitason asiantuntijan tietämyksen perustana ei ole vain hänen hallitsemansa tiedon määrä, vaan olemassa olevan tiedon kytkeytyminen osaksi hyvin organisoitunutta tietorakennetta ja kyky ryhmitellä muistettavat yksiköt laajemmiksi kokonaisuuksiksi. Tässä kokonaisuuksien organisoinnissa auttaa aikaisempaan tietoon ja kokemukseen perustuva taito seuloa tarjolla olevasta informaatiosta oleellinen ja liittää tuo oleellinen jo olemassa olevaan kokonaisuuteen. Tämä taito rakentaa kokonaisuuksia puolestaan syventää ymmärrystä ja tekee myös muistamisesta tehokkaampaa. Niin ikään taito kohdistaa huomio olennaiseen, tulkita tilanteita ja niihin vaikuttavia tekijöitä sekä ratkaista ongelmia muistissa olevan laajan tietovarannon valossa ovat eksperttitasolla luonnollisempiä kuin noviisitason. Ammatillisen kokemuksen ja osaamisen myötä karttuu myös kyky tuottaa tilanteeseen sopivia mentaalisia malleja, jotka auttavat toimintojen ennakoinnissa ja suunnittelussa.

Lehtinen ja Palonen (2011, 28-30) kuvaavat epämuodollisen tiedon koostuvan kolmesta eritavoin painottuvasta tiedon järjestäytymiskokonaisuudesta. Toimintahistorian aikana varastoitunut yksilöllinen kokemus auttaa kokenutta asiantuntijaa näkemään tilanteessa läsnäolevia asioiden välisiä vaikutussuhteita ja näin ennakoimaan tilanteita niiden valossa. Toinen asiantuntijoiden käyttämä merkittävä epämuodollisen tiedon kokonaisuus on Bereiterin ja Scardamalian vaikutelmatiedoksi kutsuma tieto. Se on tietoa, joka vaikuttaa asiantuntijan tapaan hahmottaa tilanteita ja valita toimintatapoja, mutta jonka alkuperää asiantuntijan itsensäkin on vaikea enää jäljittää. Kolmas epämuodollisen tiedon muoto on asiantuntijoiden käyttämä ja hyvin vaikeasti toiselle opetettava itsesäätelytieto, jonka avulla asiantuntija säätelee, kontrolloi ja reflektoi omaa toimintaansa.

Rinne, Kivirauma ja Lehtinen (2004, 15-17) lähestyvät asiantuntijan osaamista muodollisen ja epämuodollisen tiedon yhdistelmänä, jotka muodostavat kuin kaksi toisistaan erillistä järjestelmää asiantuntijan ajattelussa. Arjen tilanteissa asiantuntijan mielessä toteutuu tilannesidonnainen tieteellisen tiedon ja asioiden käytännöllisen intuitiivisen ymmärtämisen prosessi, jonka seurauksena asiantuntija lukee tilanteen ja valitsee tilannekohtaisen toimintamallin. Arkikielessä tämä formaalin ja informaalin tiedon hallinta ja osaaminen sanoitetaan asiaa koskevaksi tietona (knowing-about) ja hallittuna tietotaitona (knowing-how). Empiirisissä tutkimuksissa on havaittu pitkän kokemuksen omaavien asiantuntijoiden työskentelyssä formaalin tiedon jäävän jopa toissijaiseksi (Mt. 2004, 17). Saman suuntainen on Tikkasen ja Kujalan (2000, 91-92) pk-yrityksistä tehdyn yli 45-vuotiaiden työssä selviämistä kartoittaneen WORKTOW -tutkimushankkeen tulos: reilu viidennes ammatillisesta osaamisesta on peräisin koulutuksesta, noin puolet on kokemuksen mukanaan tuomaa informaalisesta oppimisesta seurausta ja lähes kolmannes on henkilökohtaisten ominaisuuksien kautta syntyvää.

2.5 Ammatillinen identiteetti, toimijuus ja roolit

Vanttajan ja Järvisen (2006, 27-28) näkemyksen mukaan identiteetti muotoutuu yksilötietoisuuden ja sosiaalisen kontekstin erilaisten oppimisympäristöjen välisessä vuorovaikutuksessa. Identiteetin muotoutuminen on elämänmittainen oppimisprosessi ja sen seurauksena yksilö muodostaa käsityksen itsestään, omasta historiastaan, mahdollisuuksistaan ja suhteistaan itsen ulkopuolisessa maailmassa. Eteläpellon ja Vähäsantasen (2010, 46) mukaan elämäkulussa rakentuva ammatillinen identiteetti pitää sisällään yksilön omaksumat ammattia koskevat arvot ja uskomukset, mielenkiinnon kohteet ja tavoitteet sekä kokemuksen siitä, mihin hän sosiaalisesti integroi itsensä. Sanallistettu ammatillinen identiteetti sisältää erilaisia merkityksiä, joita yksilöt itsestään näkevät tai joita heidän ympäristönsä on heihin projisoinu. Ammatillisen identiteetti on siis ihmisen tapo sanoittaa kuka tai mitä hän ammattinsa harjoittajana on ja millaiseksi hän haluaa ammatilaisena kasvaa.

Beijaard, Meijer ja Verloop (2004, 113) toteavat, ettei ammatillinen identiteetti ole pysyvä tai stabiili olotila, vaan jatkuvasti muuntuva kompleksinen ja dynaaminen prosessi, jossa yksilön moninaiset ammatilliset roolit ja ammatillinen minäkuva hakevat keskinäistä tasapainoa. Ammatillinen identiteetti on itseasiassa joukko monitahoisia osaidentiteettejä, jotka muotoutuvat yksilön persoonan ja kontekstin vaikutuksesta ja muuntuvat historiallisten, sosiaalisten, psykologisten ja kulttuuristen tekijöiden vaikutuksesta ja keskinäisessä ristipaineessa. (Ks. myös Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 46). Beijaard & co. (Mt.) lainaavat artikkelissaan Mishlerin (1999) määritelmää ammatillisesta identiteetistä kuin kuorona, jonka sointi koostuu erilaisista toisiinsa sointuvista tai keskenään ristiriitaisistakin äänistä. Yksilön on erilaisissa työtilanteissa mahdollista varioida kussakin tilanteessa käyttämäänsä identiteettiä omaamansa identiteettikirjon puitteissa. Ammatillinen identiteetti on kuin yksilön käytössä oleva sisäinen työkalupakki, jonka avulla yksilö voi toimia erilaista suhtautumista vaativissa ammatillisissa tilanteissa.

Yksilön ammatillista toimijuutta tutkineet Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi (2013, 45, 54, 57) yhdistävät yksilön ammatillisen identiteetin ja toimijuuden. Heidän mukaansa yksi tapa ymmärtää yksilön ammatillista toimijuutta on tutkia toimijuutta erityisesti identiteetin ja elämänkulun näkökulmista. Tästä näkökulmasta yksilön kokemus omasta toimijuudesta rakentuu minän vuorovaikutuksesta työelämäkulun kontekstien sekä sosiaalisten rakenteiden, taloudellisten reunaehtojen ja kulloinkin vallitsevan toimintakulttuuriin kanssa. Eteläpellon & co. (Mt.) mukaan kukin yksilö konstruoi omassa elämäkulussaan ja sen olosuhteissa aina uudelleen omaa elämäänsä ja identiteettiään. Ammatillinen identiteetti on siksi ymmärrettävissä myös henkilön elämänhistorian ja työelämähistorian muovaamana käsityksenä itsestä ammatillisena toimijana.

Ammatillinen toimijuus on käsitteenä monitahoinen. Sillä tarkoitetaan yksittäisen työntekijän tai kollektiivisen työntekijäjoukon autonomiaa, valtaa ja vaikutusmahdollisuuksia omaa työtä koskeviin asioihin organisaatiossa. Toteutuakseen toimijuus edellyttää organisaatiolta tai instituutiolta toimijuutta tukevia rakenteita ja toimintakulttuuria sekä muita toimijuuden toteutumiselle otollisia sosiokulttuurisia olosuhteita. Amatillisten toimijoiden puolelta toimijuuden toteutumista mahdollistavat ammatillisen identiteetin olemassaolo, osaamisen ja kompetenssien hallinta sekä työhistoria ja työkokemus. Toimijuuden toteutuminen edellyttää yksilötasolla yksilön riittäviä kykyjä ja resursseja omaa elämänhallintaa tukevien oikeiden valintojen tekemiseen sekä kollektiivisella tasolla halua ja voimavaroja olosuhteiden parantamiseen. (Eteläpelto, Hökkä, Paloniemi & Vähäsantanen 2016, 4-5).



KUVIO 2. Ammatillinen toimijuus ja siihen liittyvät tekijät. (Eteläpelto, Hökkä, Paloniemi & Vähäsantanen. 2014, 22).

Farrell (2011, 55-59) puolestaan yhdistää artikkelissaan muun muassa Cohenia (2008) ja Volkmania & Andersonia (1998) mukaillen ammatilliset roolit ja identiteetin. Hänen mukaansa omaksuttu ammatillinen rooli-identiteetti muokkaa paitsi yksilön tapaa ajatella asemaansa ja tehtäviään myös sitä, miten hän näkee ympärillään vallitsevia yhteiskunnallisia ilmiöitä ja asioita. Omaksuttu rooli-identiteetti muokkaa yksilön toimijuutta roolissaan ja se muotoutuu niin, että ammattikuntaan kohdistuvien rooliodotusten ja uskomusten joukosta yksilö omaksuu itselleen jonkin ammattiroolin mahdollisista osa-alueista ja alkaa toimia ammatissaan siitä roolista käsin. Esimerkiksi opettajan työssä voivat omaksutun rooli-identiteetin myötä painottua hyvinkin erilaiset tavat tehdä opettajan työtä. Esimerkkeinä opettajan mahdollisista rooli-identiteeteistä Farrell (Mt.) mainitsee muun muassa motivaattorin, ”oppimisen myyjän”, sovittelijan tai viihdyttäjän, kommunikaation kontrolloijaa, tietäjää tai kumppani sekä huolenpitäjää tai sosiaalityöntekijää.

3 IKÄÄNTYVÄT NUORISOTYÖNTEKIJÄT KIRKON HENGELLISESSÄ TYÖSSÄ

3.1 *Kirkko instituutiona, maallisena organisaationa ja työnantajana*

Suomen evankelis-luterilainen kirkko (myöhemmin kirkko) on perinteisesti nähty kansankirkkona, jonka seurakuntien jäseneksi valtaosa väestöstä on jo pienenä kastettu ja jonka jäsenenä on uskollisesti pysytty läpi elämän. Saksalaisen teologi Friedrich Schleiermacherin luomalla kansankirkko -käsitteellä on alun perin haluttu korostaa kirkon tehtävää kansan moraalisen ja uskonnollisen selkärankana. Kirkon toiminnan normiohjaus on määritelty kirkkolaissa ja kirkkojärjestyksessä. Kirkon ylintä päätösvaltaa käyttää välillisillä vaaleilla valittava Kirkolliskokous. Kirkolliskokous tekee päätöksiä kirkon oppia ja toimintaa koskevista asioista sekä kirkon lainsäädäntöä, hallinto ja taloutta koskevista asioista. Kirkolliskokouksen lisäksi kirkollista keskushallintoa edustavat Kirkkohallitus, Kirkon työmarkkinalaitos ja Piispainkokous. (Jormakka 2016, 107-110).

Kirkon jäsenyys Suomessa toteutuu seurakuntien välityksellä. Seurakunnilla, joita vuoden 2018 alussa oli 408, on kuntien tavoin hyvin merkittävä hallinnollinen, taloudellinen ja toiminnallinen itsenäisyys ja niiden asioista päättää kussakin seurakunnassa suorilla kansanvaaleilla valitut päätöksentekijät. Seurakuntien suuruus vaihtelee muutaman sadan hengen pieniyhteisöistä muutaman kymmenen tuhannen hengen seurakuntiin, jopa lähes 100 000 hengen mammuttiseurakuntaan Jyväskylän seurakuntaan, joka on Suomen suurin. Keskushallinnon ja paikallishallinnon välissä kirkon organisaatiossa on yhdeksän piispan johtamaa hallinnollista aluetta, hiippakuntaa. Hiippakunnan hallintoelimistä tuomiokapitulin tehtävänä on tukea alueensa seurakuntia ohjauksen, valmennuksen, konsultoinnin, neuvonnan ja koulutuksen keinoin. (Jormakka 2016, 110; Seurakuntatalouksien väkiluvut vuosina 2008-2016, 2017; Tietoa kirkosta, 2017). Kirkon toiminta rahoitetaan seurakuntien jäseniltään keräämän kirkollisveron kautta. Verotulojensa lisäksi kirkko on vuodesta 2016 alkaen saanut valtiolta aiemman yhteisöverotuoton tilalle tullutta lakisääteistä valtionrahoitusta, jolla katetaan osa kirkon yhteiskunnallisten tehtävien menoista. Näitä tehtäviä ovat hautausmaiden ylläpito, kulttuurihistoriallisesti arvokkaiden kirkkorakennusten ja väestökirjanpitoon liittyvät tehtävät. (Kirkon talous, 2017).

Kirkkoa ja sen asemaa yhteiskunnassa voi katsella monesta eri näkökulmasta. Instituutiomaisten kansankirkko -olemuksensa ja uskonnollisen yhteisöluonteensa lisäksi Suomen ev.lut. kirkko on autonominen ja merkittävää julkista valtaa käyttävä organisaatio ja työnantaja. Nykyisellään kirkko työllistää noin 20 000 henkilöä, joista noin puolet on hengellisen työn viranhaltijoita eli pappeja, kanttoreita ja diakoniatyöntekijöitä sekä nuoriso- ja lapsityöntekijöitä. Kirkon tilastollisen vuosikirjan 2016 mukaan kirkon seurakuntatyötä eli hengellistä työtä tekevää henkilöstöä oli vuonna 2016 yhteensä 8976 henkilöä, joista kokoaikaisia työntekijöitä oli 6936. (Kirkon tilastollinen vuosikirja 2016. Kirkon henkilöstö. Taulu 7 ja taulu 12).

Kirkon asema ja kirkon hengellinen työn työpaikkana ovat kokeneet suuren muutoksen menneiden vuosikymmenien aikana. Vielä 1980 -luvulla kirkon työkuulttuurissa ja työrooleissa oli piirteitä Eteläpellon ja Vähäsantasen (2010, 49-50) kuvaamasta käsityömaisesta kulttuurista, jossa ammatillisesti edettiin oppipojasta mestariksi oman ammattikunnan saloihin vihkiytyen ja sen perinteitä omaksuen. Kirkkoon töihin tullessaan työntekijällä oli usein omakohtainen vakaumus ja suhde seurakuntaan, joten työyhteisössä luotettiin jokaisen hoitavan työnsä tarvittavalla vakavuudella ja hyvin. Seurakunnissa vallitsi varsin usein individualistinen ja omaan työnäkyyn perustuva toimintakulttuuri ja kontrollin puute. Työntekijäihanteena kirkossa oli vakiintuneita traditioita kyseenalaistamatta noudattava ja asemansa ymmärtänyt työntekijä.

Virkatyö kirkon hengellisessä työssä on nykyisin pitkälle eriytynyttä asiantuntijatyötä, johon kouluttaudutaan useita vuosia. Kirkon ammattitehtäville on muiden alojen tavoin määriteltäviä koulutuksellisia kompetenssikuvauksia ja ydinosamiskuvauksia ja valmistumisen jälkeen ammatitaitoa ylläpidetään ja laajennetaan erilaisilla työhön kuuluvilla jatko- ja erikoistumiskoulutuksilla. Toisaalta kirkon hengellisen työn kentässä on talouden tiukkenemisen pakottamana siirrytty varsinkin pienissä työyhteisöissä tiukoista työnkuvista kohti yhteistä työmaata, jossa sosiaalistuminen tapahtuu oman ammattiryhmän sijasta koko omaan työyhteisöön. Jatkuvasti muuntuvan toiminnan todellisuuden seurauksena ajatus oman työalan omistajuudesta tai tiukkaan rajatusta työtehtävästä ei enää onnistu. (Vrt. Filander 2006, 52).

Kirkon työtä tehdään nykyisin muiden alojen tavoin tiimeissä, verkostoissa ja projekteina. Nykyisin niin kirkon työntekijöissä kuin seurakuntalaisissa elää laajalti haave siitä, ettei kirkko organisaationa olisi enää menneiden vuosikymmenten tavoin hierarkkinen ja patriarkaalinen yhteisö. Työntekijäihanne on selkeästi muuttunut itsenäisemmäksi ja ammattimaisemmaksi. Aiemmin objektiivisesti määritellyn pätevyyden rinnalle on tullut tarkemmin määrittelemätön sopivuus ja ammatin syvällisen osaamisen rinnalle on tullut toive monipuolisuudesta, jopa yliammatillisista kompetensseista. (Vrt. Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 46).

Työntekijäihanteiden lisäksi työntekijäidentiteetit ovat muuttuneet. Ammatillisen identiteetin kannalta muuttunut suhde oman työalan työhön ja väljentyneet ammatilliset identiteetit näkyvät lisäksi itsen aktiivisena asemoimisena suhteessa kirkon tavoitteisiin ja arvoihin, kirkossa käytävään eettiseen keskusteluun ja toimintatapoihin. Omia arvoja, sisäistä työnäkyä ja käsitystä eettisesti oikeista toimintatavoista ei enää kyseenalaistamatta alisteta organisaation sanelun alle. Nykyisellään kirkon työ on perinteisen kutsumustyön ohella monelle aivan tavallinen maallinen työpaikka, josta ansaitaan leipä perheelle. Käytännössä ihmiset kirkossa tekevät työtään ja rakentavat ammatillista identiteettiään hyvin moniarvoisessa yhteisössä ja keskenään vastakkaistenkin ideologioiden ja toimintatapojen keskellä. Esimerkkinä edellä kuvatusta Jarin kommentti tapahtuneesta toimintakulttuurin muutoksesta:

Kirkosta työpaikkana on tullut viime vuosien huonon ja ikävän julkisuuden myötä ainakin hiukkasen enemmän kritisoitu paikka, jossa ei ole niin helppoa enää tehdä töitä jo ulkoistenkin haasteiden vuoksi. Näen ongelmana sen, ettei kirkko osaa ja kykene hallitsemaan medioita, joissa kaikki mikä voidaan, vedetään aika usein jopa lokaan, vaikka ei olisi aihettakaan. Poliitikkojen lausahdukset saavat väen eroamaan kirkosta protestiksi, vaikka kyseiset asiat ja ongelmat eivät välttämättä edes näy paikallisseurakuntatasolla, joissa eroamisallot kuitenkin tuntuvat, kun joudutaan vähentämään väkeä pahimmissa tapauksissa ja supistamaan toimintoja. Kovin äänisimmät saavat eniten julkisuutta ja mediahuomiota, vaikka eivät sitä ansaitsikaan. Kirkko ei osaa aktiivisesti tulemaan (tulla) esiin siinä, mitä kaikkea me teemme. – Jari 54v, 30 vuotta alalla.

Halu uudistua ja kehittyä organisaationa niin kirkkona kuin yksittäisinä seurakuntina on valtava. Mallia ja osviittaa kehittymiseen haetaan usein yritysmaailman työkaluista ja keinoista ratkaista asioita, vaikka ne eivät sellaisenaan kovin hyvin palvelekaan kirkollista työtä ja sen erityispiirteitä. Kirkko on nykyisellään monenlaisten haasteiden edessä. Jäsenkadon myötä kirkon talous on tiukentunut ja samaan aikaan yhteiskunnan asenneilmasto on muuttunut yhä kriittisemmäksi kirkkoa ja sen oppeja kohtaan. Toimintaympäristön muutos ja kirkon muuttunut asema yhteiskunnassa haastavat kirkon työntekijöitä ja heidän ammatillisia roolejaan. Yhä useammin työntekijät joutuvat perustelemaan työtään ja työnsä oikeutusta aiemmin itsestään selvissä yhteistyösuhteissa koulujen, oppilaitosten ja esimerkiksi sairaaloiden kanssa. Toinen viime vuosikymmenien myötä noussut haaste kirkon hengellistä työtä virkatöinänsä tekeville ovat kirkon aktiiviset vapaaehtoistoimijat, maallikot. Kun palkattujen työntekijöiden määrä vähenee, on kirkon kansalaistoiminta eli aktiiviset vapaaehtoistoimijat merkittävä apu työvoima seurakunnallisissa toiminnoissa. Samalla vapaaehtoiset kuitenkin haastavat – joskus jopa kyseenalaistavat – professionaalisen työntekijän roolin, aseman ja työtavat kirkossa. (Haapiainen & co. 2016, 41).

3.2 Yhteiskunnallinen muutos ja kirkko

Viimeisten vuosikymmenien aikana on yhteiskunnassa puhuttu paljon meneillään olevasta ja kiihtyvällä tahdilla etenevästä työelämämuutoksesta. Muutoksen taustalla ovat talouden globalisoituminen ja kansainvälisen vuorovaikutuksen lisääntyminen ja teknologisoituminen, jotka ovat tehneet yllätyksellisestä, ennalta-arvaamattomasta ja epäjatkuvasta muutoksesta pysyvän olotilan yhteiskuntaan. Työelämän kannalta tämä tarkoittaa, että töiden sisällöt ovat muuttuneet ja työtehtävien osaamisvaatimukset ovat lyhyessä ajassa kautta linjan kasvaneet. (Oppimisen ilo 1997, 1; Nurmi, Ahonen Lyytinen, Lyytinen, Pulkkinen & Ruoppila 2006, 11-13; Tietotyön muutokset 2010). Jakonen (2015, 287-291) toteaa, että koko työelämää leimaa kasvavan epävarmuuden muutosprosessi, jossa tilanteiden hallinta vanhojen ennalta tuttujen käytäntöjen kautta käy mahdottomaksi. Järvensivu (2014) käyttää muutoksesta ilmauksia aikataulukaoottisuus ja työn katkoksellisuus kuvatessaan nykypäivän työntekijöiden arkea. (Järvensivu, 2014). Siinä missä työhön liittyvät muutokset olivat aiemmin edes jollain tavalla ennakoitavia, ovat ne nykyisin ennakoimattomia ja kompleksisia (Ks. Vartiainen, Ollila, Raisio, Lindell, 2013). Järvensivu (2017) kuvaa työelämämuutoksen tulevaisuutta. Etenevä digitalisaatio muuttaa paitsi työn tekemisen aika- ja paikkasidonnaisuutta myös työyhteisöjen rakenteesta verkostomaisia ja niiden kommunikaatiosta jopa pelkästään virtuaalitodellisuudessa tapahtuvaa.

Samaan aikaan muutosta on tapahtunut myös väestörakenteessa. Tilastokeskuksen Findikaattori -sivuston mukaan suomalainen väestö ikääntyy ja syntyvien määrä vähenee, joten työssäkäyvien ja työelämän ulkopuolella olevien välinen taloudellinen huoltosuhde heikkenee. (Väestön ikärakenteen kehitys, 2017). Vuoden 2016 lopussa koko maan taloudellinen huoltosuhdeluku oli 1,42 eli jokaista sataa työssäkäyvää kohden oli 142 ei-työssä käyvää henkeä. (Taloudellinen huoltosuhde, 2018). Vinoutuva ikärakenne ja heikko työllisyystilanne ovat muuttaneet yhteiskuntamme viime vuosina hyvinvointivaltiota niin sanotuksi hyvinvointiyhteiskunnaksi, jossa vastuu kansalaisten hyvinvoinnista on pikkuhiljaa siirtynyt valtiolta ja kunnilta kolmannen sektorin toimijoille ja ihmiselle itselleen (Rusila, 2014). Jakonen (2015, 290) kuvaa tätä kehitystä hyvinvointivaltion (welfare) muuttumisella työkyvyn sekä ”kannustin ja velvoite” -linjan mukaiseen (workfare) yhteiskuntaan, jossa etuudet pitää ansaita.

Meneillään oleva työelämämuutos, elämän hektisyys ja ennakoimattomuus näkyvät myös kirkossa monella tavalla. Kirkko on perinteisesti ollut yhteiskunnassa autonominen toimija ja auktoriteetin omaava instituutio, jonka ammatit ovat olleet arvostettuja ja virassa toimiviin ihmisiin on luotettu. Yhteiskunnan muututtua moniarvoisemmaksi ja yksilön omia valintoja korostavaksi on kirkon asema yhtenäiskulttuurin aikaisena kansankirkkona alkanut murtua, ja niin myös ihmisten

uskonnollisuus ja vakaumuksen etsintä ovat monimuotoistuneet. Ihmisten tarve asemoida itsensä jonkin uskonnollisen ryhmän jäsenenä tuon ryhmän traditiota noudattaen on ohentunut ja tilalle on tullut minä-keskeisempi tapa hahmottaa elämää ja valintoja omasta ajattelusta, tarpeista ja arvoista käsin. Tätä kehityssuuntaa voidaan ymmärtää niin sekularisaation eli maallistumisen ilmiön kautta kuin myös de-sekularisaation ja de-privatisaation käsitteiden avulla. Nuo kaksi käsitettä kuvaavat uskonnollisuuden tuloa jopa näkyvämmäksi ja merkityksellisemmäksi julkisessa kentässä, mutta hahmottuvan samalla entistä yksilöllisemmin ihmisen uskonnollisen kokemuksen henkilökohtaisen sanoittamisen kautta. Kehityskulku on havaittavissa suhteessa kaikkiin muihinkin uskonnollisiin yhteisöihin: ihmisten uskonnollinen, henkinen ja hengellinen etsintä on kauttaaltaan erkaantunut kauemmaksi uskonnollisten instituutioiden tavasta sanoittaa vakaumusta. (Niemelä 2014, 3-5).

Vielä 1980 -luvulla Suomessa kirkkoon kuului noin 90% väestöstä. 1980-luvun puolivälistä vuoteen 2003 mennessä kirkon jäsenmäärä putosi yhteensä noin 10 500 jäsenen verran, mikä tarkoitti 3.5% laskua jäsenmäärässä lähes kahdessa vuosikymmenessä. Niemelän (2014, 3-4) mukaan vuoden 2003 voimaan tulleen uuden uskonnonvapauslain myötä kirkon jäsenmäärän on pudonnut keskimäärin prosenttiyksikön vuosivauhdilla. Vuonna 2003 kirkkoon kuulumisprosentti oli vielä 84.1% (Kirkon tilastollisen vuosikirja 2016, taulu 2). Vuonna 2018 kirkkoon kuulumisprosentti on enää 70.7% (Seurakunnat tilastoivat työtään, 2017). Hengellisen etsinnän monimuotoistuminen ja seurakunnan omien jäsentenkin maallistuminen näkyvät esimerkiksi kirkollisten toimitusten määrässä. Kirkollisten vihkimisten ja kasteiden määrät ovat laskeneet jyrkästi 2000-luvulla: vuosituhaten alussa kastettujen lasten osuus syntyneistä oli lähes 90%, mutta vuonna 2015 enää 70%. (Hytönen 2016, 113-118).

Vilkas maassamuutto ja kaupungistumiskehitys ovat 2000-luvulla johtaneet myös kirkon seurakuntien alueelliseen erilaistumiseen ja eriarvoistumiseen (Haapiainen, Hukari, Kokkonen, Kopperi, Kuusimäki, Kähkönen, Muurinen, Peltonen, Rehumäki, Ruotsalainen, 2016, 24). Tässä tilanteessa myös kirkon on pitänyt hakea ratkaisuja elinkelpoisuutensa säilyttämiseksi niin paikallisella kuin valtakunnallisellakin tasolla. Viime vuosina kirkon seurakuntia on rakennemuutoksilla yhdistetty hallinnollisesti suuremmiksi yksiköiksi ja talouspalveluissa on siirrytty yli 300 seurakuntataloutta, hiippakuntaa ja Kirkon keskusrahastoa palvelemaan Kirkon palvelukeskus Kipaan. Paikallistasolla säästöjä on haettu henkilöstöä ja toimintoja vähentämällä sekä kiinteistöomaisuutta realisoimalla.

3.3 Nuorisotyönohjaajat kirkon kasvatustyön ammattilaisina

Suomen ev.lut. kirkon nuorisotyö ja nuorisotyöntekijät ammattiryhmänä ovat hyvin poikkeuksellinen ilmiö myös maailmanlaajuisesti. Nuorisotyöntekijöiden työntekijäroolin esikuvia ovat olleet kirkollisen alkuopetuksen katekeetan, pyhäkoulunopettajan ja kristillisten nuorisojärjestöjen sihteerin tehtävät. Erityisesti toisen maailmansodan jälkeen seurakunnissa lisääntyivät leiri-, retkitoiminta ja urheilutoiminta ja näitä tehtäviä varten alettiin vuonna 1949 kouluttaa työntekijöitä, jotka hallitsivat hengellisen työn, opettamisen ja vapaa-ajanohjauksen osaamisalueita. Koulutus oli aluksi yksivuotinen käytännön tarpeisiin vastannut lyhytkoulutus, jota toteutettiin Luther-opistossa Järvenpäässä ja Lärkullassa Raaseporissa. Jo vuodesta 1965 koulutus laajeni kaksivuotiseksi ja laajennettu piispainkokous määritteli koulutukselle minimivaatimukset. Samalla koulutusta järjestäviä opistoja tuli mukaan useita. Jo 1950- ja -60 luvuilta alkaen kirkon nuorisotyöntekijöiden koulutuksessa on ollut voimakas diakoninen ja sosiaalisen työn painotus. Seurakunnan nuorisotyötä onkin oman erityisosaamisalueen lisäksi jo tuolta asti tehty käytännön yhteistyössä koulujen oppilashuollon kanssa ja syrjäytymisvaarassa olevia nuoria pyrittiin kohtaamaan seurakuntien erityisnuorisotyön keinoin. Vuonna 1972 Luther-opistossa annettava koulutus laajeni kolmivuotiseksi ja 1976 piispainkokous päätti, että kelpoisuusehtona seurakunnan nuorisohjaajan virkoihin oli tuo kolmivuotinen kirkon nuorisohjaajan tutkinto (Kirkon hengellisen työn ammattien ydinsäätö 2010, 32-33).

Launosen (2009, 14) mukaan vuosikymmenten kuluessa kouluttavia oppilaitoksia oli yhteensä jo kahdeksan ja koulutusta toteutettiin niin kansanopistoissa kuin yksityisissä opistoissa. Keskiasteen ammatilliseksi opintolinjaksi koulutus muuttui 1980-luvulla sijoittuen vapaa-aikatoiminnan koulutuskokonaisuuteen. Vuodesta 1987 alkaen koulutus oli peruskoulupohjaisille nelivuotinen ja ylioppilaspohjaisille kolmivuotinen. Samalla ammattinimike muutettiin kirkon nuorisotyönohjaajaksi ja tutkinto nuorisotyönohjaajan tutkinnoksi. Kaikki keskiasteen ammatillinen koulutus siirrettiin 1990-luvulla osaksi ammattikorkeakoulujärjestelmään. Vuodesta 1996 alkaen kirkon nuorisotyönohjaajien kelpoisuusehtona on piispainkokouksen hyväksymä toimialaan painottuva 210 opintopisteen laajuinen sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto (sosionomi AMK), jossa erikoistuminen kirkon nuorisotyöhön tapahtuu omalla valinnaislinjalla. Kirkon nuorisotyöntekijät kuuluvat kirkollisessa ammattikentässä hengellistä työtä tekeviin viranhaltijoihin, joiden yleisenä kelpoisuusvaatimuksena on kirkkolaissa mainittu kirkon jäsenyys ja rippikoulun jälkeinen konfirmaatio (KL 6 §13). Muutoin nuorisotyöntekijöiden nykyinen ammatillinen kompetenssi ja kelpoisuus on määritelty Kirkon säädoskokoelmassa (2005, nro 102). Sen mukaan kirkon nuorisotyönohjaajan virkaan antavat kelpoisuuden sekä 210 opintopisteen

laajuinen sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto (sosionomi AMK) että saman laajuinen humanistisen alan ammattikorkeakoulututkinto (yhteisöpedagogi AMK). (Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaminen 2010, 32-33; Piispainkokouksen päätös kirkon nuorisotyönohjaajan viran kelpoisuusvaatimukseksi hyväksyttävästä ammattikorkeakoulututkinnosta. 2005. Kirkon säädöskokoelma nrot 63-, Nro 102)

Kirkon nuorisotyössä työskenteleviä viranhaltijoita oli yhteensä 1192 henkilöä (vakinaisessa virkasuhteessa 965) ja heistä naisia oli 64,3% ja miehiä 35,7%. (Kirkon tilastollinen vuosikirja 2016. Kirkon henkilöstö. Taulut 10 ja 12). Nuorisotyöntekijöiden ikäjakauma oli vuonna 2016 seuraavanlainen: alle 30-vuotiaita oli 198 henkilöä, 30-39-vuotiaita oli 388 henkilöä ja 40-49-vuotiaita 288 henkilöä. Viisikymmentä vuotta täyttäneitä tai sitä vanhempia oli nuorisotyöntekijöistä 26,7% eli yhteensä 318 henkilöä ja heistä vakinaisia viranhaltijoita 304. (Kirkon tilastollinen vuosikirja 2016. Kirkon henkilöstö. Taulu 14).

Kirkon nuorisotyön ammatillinen kenttä seurakunnissa koostuu perinteisesti varhaisnuorisotyöstä (7-14 vuotiaiden parissa tehtävä työ), rippikoulutyöstä (kyseisenä vuonna 15 vuotta täyttävät) ja rippikoulun jälkeisestä nuorisotyöstä (yli 15 vuotiaat), joiden kaikkien sisällä on tehty yhteistyötä koulujen kanssa. Monella paikkakunnalla seurakunta toimii partion taustayhteisönä, jolloin partiotyöstä vastaaminen kuuluu jonkun nuorisotyöntekijän työnkuvaan. Suuremmissa seurakunnissa tehdään näiden lisäksi erityisnuorisotyötä, joka on luonteeltaan diakonista etsivää ja ennaltaehkäisevää työtä niiden nuorten parissa, jotka eivät löydä tietään nuorten kokoavaan toimintaan. Nuorten aikuisten parissa tehtävä työ tarkoittaa kirkon Sakasti palvelusivuston mukaan täysi-ikäisyyden saavuttaneiden nuorten kanssa tehtävää työtä. Kohderyhmä ei ole sen paremmin ikänsä kuin elämäntilanteensa puolesta homogeeninen joukko ja se saattaa pitää sisällään arvoiltaan ja kulttuureiltaan sekä hengelliseltä perinnöltään hyvinkin erilaisia ryhmiä. Seurakunnan työmuotona nuorten aikuisten toiminta voi pakkakuntien erilaisuudesta johtuen kattaa ikävuodet kahdeksastatoista pitkälle yli kolmeen kymmeneen. (Nuoret aikuiset, 2018).

3.4 Kirkkohallituksen kuvaus nuorisotyönohjaajan ydinosamisesta

Kirkollisen ammattien kentässä nuorisotyönohjaajat kuuluvat hengellistä työtä tekeviin työntekijöihin. Kirkollisiin virkoihin ja tehtäviin kelpoistavissa koulutuksissa osaamisesta on perinteisesti käytetty käsitettä ammattitaitovaatimus, jolloin eri ammattiryhmien osaamista kuvattiin yksilön tietoina, taitoina ja asenteena sekä motivaationa osaamisensa soveltamiseen käytännön

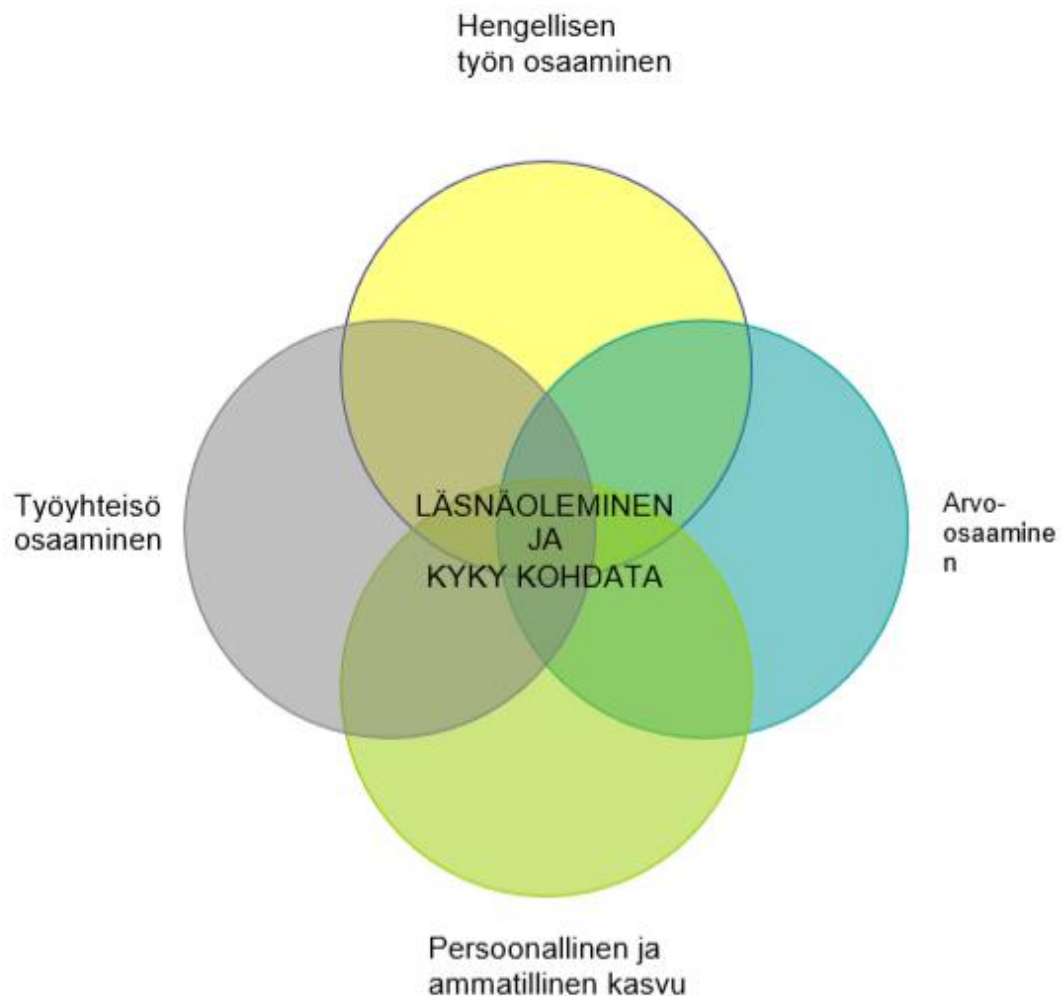
työtehtävissä. Ammattitaitovaatimukset kuvasivat yksilön osaamista ja edellytyksiä toimia työelämässä tietyssä tehtävässä. Sittemmin osaamisen käsitteellä on oppivan organisaation hengessä ymmärretty olevan yhteisöllisempi ulottuvuus, jolloin sillä on kuvattu ennemminkin tiimin tai koko ammattikunnan osaamista. Ammattikorkeakoulutason koulutuksissa nykyisin käytetty termi on kompetenssi ja yliopistokoulutuksissa käsite ydinaines. Kirkon hengellisiin virkoihin kelpoisuuden antavien ammattikorkeakoulututkintojen yhteydessä kompetenssi kuvaa tutkinnon suorittamisen aikana saavutettavaa osaamisen tasoa ja osaaminen työn vaatimusten ja työntekijän kykyjen välistä yhteensopivuutta. Yliopistokoulutusten ydinaines on käytetty ilmaisu tutkinnon keskeisestä sisällöstä. (Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010, 3–4).

Osaamista spesifimpi käsite nykyisten kirkollisten ammattien osaamiskuvauksissa on ydinosaaminen. Ammatillinen ydinosaamiskuvaus on kuva ammatillisen kasvun myötä karttuvasta osaamisesta, jonka hankinta ja kumuloituminen alkavat jo peruskoulutuksen aikana. Kokemuksen myötä työntekijä oppii yhä syvemmin reflektoidaan itsessä ja työssä tapahtuvaa muutosta esimerkiksi täydennyskoulutusten ja kollegiaalisen tuen seurauksena. Näin työntekijän ammatillinen osaaminen yleensä lisääntyy, syvenee ja laajenee työuran kestäessä ja käytännön työkokemuksen karttuessa. (Ydinosaaminen – osaamisen ydin 2018).

Kirkon hengellisessä työssä ydinosaamisella ymmärretään käytännön tilanteissa tarvittavaa sellaista tietojen ja taitojen soveltamisen kykyä, josta tunnistaa työntekijän ammattikunnan tai kirkon edustajaksi. Kirkkohallituksen laatimissa ydinosaamiskuvauksissa on yhteisiä osaamisalueita yhteiskunnan humanistisen tai sosiaalityön ammatillisten toimijoiden kanssa, mutta ne sisältävät myös kuvausta kirkon työntekijän omasta erityisestä osaamisesta. Kirkon hengellisen työn ammattien osaamistarpeissa on paljon keskenään samankaltaista osaamista, mutta kutakin ammattiryhmää varten on luotu myös oma kuvaus juuri sen ammatin osaamisen ytimessä olevista osaamisalueista. Tehdyissä ydinosaamiskuvauksissa on otettu huomioon toimintaympäristön tulevaisuuteen liittyvät tiedossa olevat muutokset sekä ammattien oletetut kehityssuunnat. (Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010).

Hengellisen työn osaamis- ja ydinkuvaukset on laadittu kirkon kunkin työalan työkentän kokonaisuuden näkökulmasta, eikä niiden ole tarkoitus olla vaatimus yhden yksittäisen ammattilaisen työssään tarvitsemista taidoista. Esimerkiksi kirkon nuorisotyönohjaajan ydinosaamisen kuvaus on kokonaiskuva kaikesta siitä osaamisesta, mitä kirkon nuorisotyön kentässä ja nuorisotyönohjaajilta ammattikuntana vaaditaan. Tämän lisäksi kunkin yksittäisen työntekijän osaamisen tarve vaihtelee ja painottuu eri tavoin hänen työtehtävänsä ja vastuullaan olevan työalan mukaan. Ammattien ydinosaamiskuvaukset liittyvät likeisesti yhteen kunkin ammattikunnan arvopohjasta kertovien eettisten ohjeiden kanssa. (Ydinosaaminen – osaamisen ydin 2018).

Ydinosaamiskuvauksista kirkon nuorisotyönohjaajia koskevat sekä *Kirkon hengellisen työn työntekijän ydinosaamiskuvaus* että nuorisotyönohjaajien oma *Kirkon nuorisotyöntekijän ydinosaamiskuvaus*. Kaikkia kirkon hengellisen työn työntekijöitä koskevan osion ydinosaaminen koostuu viiden osaamisalueen hallinnasta. Osaamisalueet ovat: hengellisen työn osaaminen, arvo-osaaminen, läsnä oleminen ja kyky kohdata, työyhteisöosaaminen sekä persoonallinen ja ammatillinen kasvu. (Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010, 4-6).



KUVIO 3. Kirkon hengellisen työn työntekijän ydinosaaminen (Ydinosaamiskuvauksia. Kirkon hengellisen työn työntekijän ydinosaaminen 2010).

Olennainen piirre hengellisen työn osaamista on ymmärtää seurakunnan työn ja toiminnan hengellinen luonne sekä tietoisuus osallisuudesta niin omaan seurakuntaan kuin maailman laajuiseen Kristuksen kirkkoon. Jokaisen hengellistä työtä tekevän tehtävänä on saamiensa armolahjojen mukaisesti saamassaan työssä kutsua ja opastaa ihmisiä Pyhän ääreen, toimia yhteistyössä

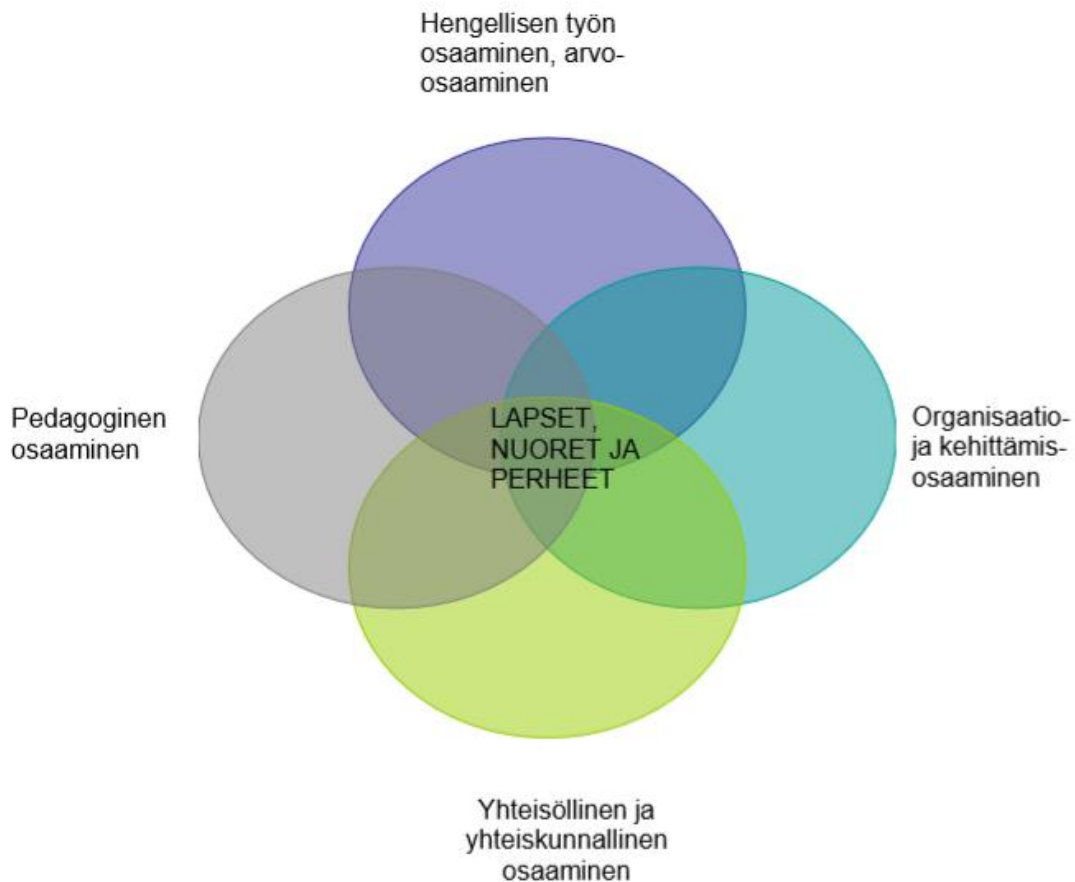
seurakuntalaisten kanssa ja elää uskonyhteisön jäsenenä. Ydinosaamiskuvauksen mukaan omakohtainen suhde Jumalaan on työntekijälle sekä voiman lähde, että työn uskottavuuden edellytys. Hengellisen työn työntekijänä toimiminen edellyttää myös kirkon uskon, Raamatun ja kirkon muiden perustavien dokumenttien tuntemista sekä kykyä soveltaa niitä käytännön työssä. Arvo-osaaminen tarkoittaa kirkon arvojen tuntemusta ja niihin sitoutumista sekä kykyä pohtia yksilöä ja yhteisöä koskevia eettisiä kysymyksiä lähimmäisyyden -periaate muistaen. Arvo-osaamista on myös kyky asettua vuoropuheluun eri tavoin uskovien ja ajattelevien kanssa. Läsä olemisella ja kyvyllä kohdata tarkoitetaan hengellisessä työssä tarvittavaa kykyä asettua toista kunnioittavaan tunnetason vuorovaikutukseen yksilöiden, ryhmien ja yhteisöjen kanssa sekä kykyä osoittaa aitoa kiinnostusta toista ihmistä kohtaan. Tämä kaikki edellyttää työntekijältä itsetuntemusta, tehtävänsä ja persoonansa rajojen tunnistamista sekä sosiaalisia taitoja. (Kirkon hengellisen työn työntekijän ydinosaaminen 2010; Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010, 4-6).

Yksi hengellistä työtä tekevän ammatillinen ydinosaamisalue on persoonallinen ja ammatillinen kasvu, jonka tavoitteena persoonan kasvu ja kehittyminen niin, että työntekijä kykenee ammatillisesti kohtaamaan erilaisia ihmisiä ja ajattelutapoja arjen työtilanteissa. Ydinosaamisalueen kehitystavoitteena on realistisen itsetuntemuksen ja reflektiokyvyn kasvattaminen, niin että työntekijä kykenee sisäiseen vuoropuheluun, ammatilliseen laaja-alaisuuteen ja joustavuuteen. Osaaminen ilmenee kykyä kohdata muutostilanteet ammattitaitoisesti reagoiden ja välttää ammatin käyttäminen itsetoteutuksen välineenä. Viidentenä ydinosaamisalueena on työyhteisöosaaminen, mikä kirkon kontekstissa tarkoittaa kirkon perustehtävän ymmärtämisestä, siihen ja yhteisiin toimintaperiaatteisiin ja tavoitteisiin sitoutumista sekä työntekijöiden lisäksi myös vapaaehtoisten ja seurakunnan luottamushenkilöiden keskinäisen työyhteyden vaalimista. (Mt. 2010, 4-6).

Nuorisotyönohjaajien oman ydinosaamisen kuvaus koostuu ammatin kuvauksesta ja ydinosaamisalueiden sisällön kuvauksesta. Ammatin kuvauksessa todetaan, että nuorisotyönohjaaja on kasvattaja ja oman osaamisalueensa asiantuntija, jonka työn keskuksessa laaja-alaisesti ovat lapset, nuoret ja perheet. Työn vastuualueisiin kuuluvat niin työn suunnittelu ja kehittäminen, markkinointi ja viestintä kuin työn ohjaaminen ja totuttaminenkin. Käytännön tasolla työtä tehdään yksilö- ja ryhmätasolla sekä yhteistyössä perheiden kanssa. Työ pitää sisällään kasvun tukemista ja ohjaamista, opettamista ja kouluttamista sekä laaja-alaista yhteistyötä kunnallisen varhaiskasvatuksen, sosiaali-, koulu- ja nuorisotoimen kanssa sekä muiden organisaatioiden kanssa verkostoituen. Nykyisellään työtä tehdään myös netissä ja erilaissa sosiaalisen median verkostoissa.

Nuorisotyönohjaajan työn lasten, nuorten ja perheiden vastuualueelle sijoittuvia tehtäväkohtaisia ydinosaamisalueita on neljä: hengellisen työn osaaminen ja arvo-osaaminen,

pedagoginen osaaminen, yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen. (Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010, 14-18; Kirkon nuorisotyöntekijän ydinosaaminen, 2010).



KUVIO 4. Kirkon nuorisotyöntekijän ydinosaaminen (Ydinosaamiskuvauksia. Nuorisotyönohjaajan ydinosaaminen 2010).

Nuorisotyöntekijän hengellisen työn osaamisen ja arvo-osaamisen ydinosaamiskuvaukset täydentävät aiemmin kuvatun hengellisen työntekijän vastaavien osa-alueiden osaamista. Ammattikohtaisessa kuvauksessa korostuvat kristillisen uskon ja tunnustuksen keskeisen sisällön sekä keskeisten perusteosten tuntemus, diakoninen ja sielunhoidollinen osaaminen ja työote sekä jumalanpalveluksen, rukouselämän ja musiikin merkityksen ymmärtäminen ja hyödyntäminen osana omaa työtä. Eettisen ja arvo-osaamisen keskiössä on kristilliseen ihmiskäsitykseen ja kirkon perusarvoihin sitoutuminen, jokaisen ihmisarvon kunnioittaminen, kyky eettisesti arvioida omaa työtä ja sen motiiveja kristillisen uskon näkökulmasta sekä vastuu kirkon työntekijän ja kristityn identiteetin hoitamisesta. (Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaamiskuvaus 2010, 17).

Pedagoginen osaaminen koostuu kristillisen kasvatuksen ja kasteopetuksen osa-alueiden hallinnasta ja ohjaamisen, opettamisen ja kouluttamisen taidoista sekä niissä tarvittavien

menetelmien hallitsemisesta. Kasvun tukeminen pedagogisen osaamisen osana edellyttää yksilön kehitysvaiheiden perusasioiden tuntemusta, perheen kasvatustyön tukemista sekä yksilö- ja ryhmätilanteissa tapahtuvan kohtaamisen osaamista ja verkkoympäristössä tapahtuva hengellinen työ. Yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen koostuu sosiaalipedagogisesta osaamisesta (mm. osallistavat toiminnan taidot, vuorovaikutustaidot, kyky tunnistaa erityistä tukea tarvitsevat ja lastensuojelun toimintatapojen tuntemus), kulttuurin ja perinteiden tunteminen, rakenteellinen vaikuttaminen, monikulttuurinen työ, verkostotyö, viestintä- ja mediaosaaminen sekä ekologisen vastuun ja kestävän kehityksen tukeminen esimerkiksi leiri- ja retkitoiminnassa. Organisaatio- ja kehittämisosaamisen ydinosaamisalue puolestaan näkyy yhtäältä työn koordinoinnin ja organisoinnin hallintana esimerkiksi toiminnan ja talouden suunnittelussa, strategisessa työssä sekä työyhteisö- ja alaitaidoissa ja johtamisessa ja toisaalta ammattitaitona prosessiosaamisen kentällä työn ohjaamisena, koordinoituna ja arviointina. Niin ikään kirkollisen lainsäädännön tunteminen, tutkivan, kokeilevan ja arvioivan työotteen hallinta sekä persoonallinen ja ammatillinen kasvu kuuluvat organisaatio- ja kehittämisosaamisen ydinosaamisalueelle. (Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaamiskuvaus 2010, 17-18).

Niin edellä kuvattu kirkkohallituksen laatima Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010 -asiakirja että viitattu sosionomi (AMK) kirkon nuorisotyönohjaaja -tutkinnon kompetenssikuvaukset ovat peruja jokunen vuosi sitten läpi käydystä ammatillisen koulutuksen reformista. Reformin taustalla on kaikkia toisen asteen ammatillisia koulutuksia koskenut lakiuudistus, jolla pyrittiin vastaamaan työelämän muuttuviin tarpeisiin ja yhteiskunnassa tapahtuviin muutoksiin. Kun koulutukseen on jatkossa käytettävissä yhä vähemmän rahaa, pyritään koulutettavien jo olemassa olevaa osaamista tunnistamaan ja tunnustamaan entistä paremmin, ja tutkintorakenteista pyritään tekemään entistä joustavampia. (Ks. esim. Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen mitoituksen periaatteet ja arvosanojen muuntaminen ammatillisessa peruskoulutuksessa 2015).

4 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET

Kirkon alalle opiskelevista on tehty tutkimuksia melko paljon. Minna Valtonen (2009) on tutkinut kirkon nuorisotyönohjaajien ammatillisen identiteetin rakentumista tutkimuksessaan *Kertomuksia kirkon työntekijäksi kasvamisesta. Kirkon nuorisotyönohjaajiksi opiskelevien spiritualiteetin ja ammatillisen identiteetin muotoutuminen*. Kati Niemelä (1999 ja 2013) on tutkinut teologiseen tiedekuntaan pyrkineiden uravalintamotiiveja tutkimuksessaan *Teologiksi?* ja teologiseen pyrkineiden ammatillista suuntautumista sekä teologiaa jo opiskelevien koulutusalan valintaan, opiskeluprosessiin ja ammattiin suuntautumiseen vaikuttaneita tekijöitä tutkimuksessaan *Teologiksi kasvamassa*. Myös Hanna Salomäki (2008) on tutkinut kirkolliselle alalle hakeutuneiden uskonnollista taustaa ja uravalintaa.

Pekka Launonen (2009) on tutkinut Kasvu kirkon työntekijäksi -hankkeeseen liittyvässä seurantatutkimuksessa kirkon diakoni-, diakonissa ja nuorisotyönohjaajaopiskelijoiden ammatillista motivaatiota, osaamista ja identiteettiä. Tutkimus on tehty koulutuspoliittisessa muutostilanteessa ja sen yhtenä intressinä oli yhdessä kirkkotyönantajan kanssa selvittää, miten kirkon alan vetovoimaisuus säilytetään muuttuvissa koulutusrakenteissa. Tutkimuksen toisessa tutkimusraportissa *Kirkon työntekijäksi kasvamassa* Launonen (2007) kertoo tutkimuksen tavoitteena olleen muun muassa selvittää kirkon työhön rekrytoitumisen syitä sekä ammatillisen identiteetin syntyyn ja vahvistumiseen vaikuttaneita tekijöitä. Haastattelukysymyksillä selviteltiin alalle pyrkivien ja alaa opiskelevien käsityksiä uskonnollisuudesta ja uskonvakaumuksesta, heidän kirkon alalle töihin motivoitumiseen vaikuttaneita tekijöitä sekä heidän ammatillista osaamistaan ja identiteettiään. Motivaatiotekijöitä eritellessään Launonen (2009, 66-75) toteaa keskeisimmiksi alalle motivoitumisen syiksi auttamismotivaation (halun palvella ihmisiä ja auttaa heitä heidän ongelmissaan) ja koetun hengellisen kutsumuksen. Näiden kahden merkittävimmän sisäisiin motivaatiotekijöihin luokitellun vaikuttimen lisäksi Launosen tutkimus nosti esiin yhden ulkoisiin motivaatiotekijöihin luokitellun motivaatiotekijäkategorian. Tämä kategoria piti Launosen tutkimuksessa sisällään muun muassa kirkon työntekijältä saadun kannustuksen tai myönteiseksi koetun esimerkin. Viimeisenä merkittävänä motivaatiotekijöiden kategoriana Launosen tutkimuksessa oli välineellinen motivaatio, mikä Launosen tutkimuksessa tarkoitti esimerkiksi

hakijoiden toivetta saada edes jokin opiskelupaikka tai ajatusta kirkollisesta koulutusalaista helposti sisään päästävänä opiskelualana.

Maarit Hytönen puolestaan on tutkinut kirkon työntekijöiden kutsumusajattelua tutkimuksissaan *Elämäntehtävästä harrastukseksi? Kutsumusajattelu ja sen rooli Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa* (2014) sekä *Kutsumus ja elämäntehtävä* (2018). Jälkimmäisessä kutsumusajattelua ja syvää työhön sitoutumista lähestytään kirkon asiakirjojen, kannanottojen ja pidettyjen saarnojen kautta sekä kysely- ja lehtiaineistojen kautta. Kirsi Pohjola (2018) on tutkinut kirkon lastenohjaajaksi opiskelevien ammatillista ja hengellistä kasvua sekä heidän kutsumustaan tutkimuksessaan *Matkalla kirkon lastenohjaajaksi*. Minna Valtonen (2009) on tehnyt narratiivisen tutkimuksen kirkon nuorisotyönohjaajaksi opiskelevien spiritualiteetin ja ammatillisen identiteetin muotoutumisesta.

Kirkon hengellisessä työssä jo työskenteleviä työntekijöitä ovat tutkineet kasvatustieteellisissä pro gradu -opinnäytteissään esimerkiksi Mikä Mäki (2012) ja Pia Korri (2013). Mäki tutki opinnäytteessään Ammatillinen identiteetti ja uratyypit kirkon nuorisotyössä kahdeksaa vähintään kymmenen vuotta alalla toiminutta kirkon nuorisotyönohjaajaa heidän ammatillisen identiteetin kehittymisestä ja Korri perehtyi nuorisotyön johtamiseen pro gradussaan Kuka meitä johtaa. Johtaminen kirkon nuorisotyön haasteena. Myös kirkon ammatillisen jatkokoulutuksen puolella on tehty opinnäytteitä kirkon nuorisotyönohjaajista. Kai Jantunen (2004) on pohtinut kirkon nuorisotyönohjaajien viran kehitystarpeita Mikkelin hiippakunnan tuomiokapituliin tekemässään ylemmän pastoraalin opinnäytteessään Monitaitaja ja Kasvattaja – ammattina seurakunnan nuorisotyö.

Kirkon kasvatuksen yksittäisen työalan työntekijöitä on tutkinut esimerkiksi Sami Ritokoski (2010) tutkiessaan kirkon varhaisnuorisotyöntekijöitä. Hänen tutkimuksensa on *Työ, jolla on tulevaisuus seurakunnallisen varhaisnuorisotyön ydin ja haasteet työntekijöiden kuvaamina*. Kaisvuo (2015) on väitöstutkimuksessaan selvittänyt varhaiskasvatuksessa reflektion avulla muotoutuvaa asiantuntijuutta Kolbin (1984) kokemuksellisen oppimisen mallin avulla. Kolbyn mallissa oppimisen ja osaamisen syveneminen etenevät vaiheittain etenevän oppimisprosessin kautta. Oppimisprosessissa kokeminen ja ymmärtäminen vuorottelevat niin, että käytännön tekemistä ja kokemusta seuraa koetun refleктоiva havainnointi ja käsittely. (Kaisvuo 2015, 63-65). Ammatillisen uran loppupuolen haasteista hiljaisen tiedon siirrettävyyteen on tarttunut Katri Suhonen (2009) psykologian alan väitöstutkimuksessaan Mitä hiljainen tieto on hengellisessä työssä? Kokemuksellinen näkökulma hiljaisen tiedon ilmenemiseen, siirrettävyyteen ja siirrettävyyden merkitykseen ikääntyneiden diakoniatyöntekijöiden ja pappien työssä.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelmat

Pro gradu -tutkielmani nimenä on Kasvattajat takakaarteessa – Suomen evankelis-luterilaisen kirkon yli 50-vuotiaiden nuorisotyönohjaajien käsitykset omasta ammatillisesta osaamisesta ja kollektiivisesta asiantuntijuudesta työelämäkulussa. Tässä tutkimuksessa nuorisotyöntekijöitä tarkastellaan pitkän linjan ammatillisina toimijoina, joilla kullakin on omanlaisensa ammatillisen kasvun kaari työelämäkulussa alkaen ammatinvalinnasta ja jatkuen tähän päivään. Tarkasteluni keskiössä ovat ikääntyvien nuorisotyönohjaajien käsitykset omasta ammatillisesta osaamisesta ja kollektiivisesta asiantuntijuudesta sekä kokemus niistä tekijöistä, jotka työelämäkulussa ovat vaikuttaneen heidän osaamisen kokemukseen ja alalla pysymisen haluaan vahvistaen tai murentaen. Nuorisotyöntekijöiden kokemusta omasta osaamisesta tarkastellaan paitsi osaamista koskevien haastattelukysymyksen kautta, myös uralle hakeutumisen motiivien ja oman ammatillisen identiteetin sanallistamisen sekä työssä koetun muutoksen näkökulmista.

Asiantuntijuus ymmärretään tässä tutkimuksessa pitkän ammatillisen kokemuksen myötä syntyneenä toimijuutena, osaamisen tihentymänä ja ammatillisena orientaationa. Alalle motivoituminen ja työelämäkulussa ammatillista kasvua haastaneet muutokset luovat taustan ja maiseman edellä mainituille tutkimuskohteille. Ammatillinen identiteetti käsitteenä toimii tässä tutkimuksessa apuvälineenä alalle motivoitumisen ja työelämäkulussa tapahtuneiden muutosten sekä osaamisen kokemuksen, sen vahvistumisen ja murenemisen selvittelyssä. Ammatillisen identiteetin käsitettä käytetään tässä tutkimuksessa koetun osaamisen ja asiantuntijuuden kannalta selittävänä ja niiden ydintä ilmentävänä käsitteenä.

Tutkimus on itsessään ajankohtainen ja merkittävä, sillä työelämämuutos on jatkuvaa, väestön työurat ovat edelleen pidentymässä ja tulevaisuudessa ikääntyvien työntekijöiden osuus aktiivisyväestöstä lisääntyy. Tutkimus on ennen kaikkea merkittävä ikääntyvän nuorisotyönohjaajajoukon kollektiivinen puheenvuoro kirkkotyönantajan suuntaan, mutta sillä voi olla myös välineellistä arvoa muiden työajatonta työtä, vuorotyötä tai työtä epätyypillisiin aikoihin tekevien ikääntyvien työntekijöiden puheenvuorona jaksamisen kysymysten syistä tai työn mielekkyyden kokemuksen säilyttämisestä keskusteltassa. (Vrt. Erisson & Koistinen 2005, 9-10).

Ikääntyvien työntekijöiden johtaminen on osa työvoiman monimuotoisuuden eli diversiteetin johtamista, johon on havahduttu vasta viimeisen kymmenen vuoden aikana. Ikääntyvien työntekijöiden johtamisen haasteet työpaikoilla liittyvät työkyvyn ylläpitoon, muuttuvan työn, työntekijän osaamisen ja voimavarojen yhteensovittamiseen. Ikääntyvien työntekijöiden osaamisen johtamista organisaatioissa ovat muun muassa työn muuttuessa työntekijän riittävästä osaamisen tasosta huolehtiminen sekä heidän omaamansa hiljaisen tiedon käyttöön ottoon ja siirtämiseen työyhteisössä. Hyvinvoivien ja tyytyväisten työntekijöiden on todettu olevan yksi merkittävä kilpailutekijä yrityksissä ja menestystekijä myös julkisella sektorilla.

Tutkimusaihe on itselleni kiinnostava siitä syystä, että ensimmäinen ammattini kirkon hengellisessä työssä oli nuorisotyönohjaajan työ. Tehtyäni nuorisotyötä 12 vuotta opiskelin toisen kirkollisen ammatin ja vaihdoin nuorisotyönohjaajan tehtävät noin 20 vuotta sitten uuteen ammatilliseen positioon kirkossa. Esiymmärrykseni tutkimusaiheeseen nousee omista kokemuksistani ammattiin opiskelun, ammatissa toimimisen ja ammatista luopumisen ajoilta sekä lukuisista silloisten kollegoideni ja nykyisten työkavereideni kanssa vuosien varrella käymistäni keskusteluista. Oletukseni on, että nuorisotyönohjaajan työ on ainakin pienten lasten vanhemmille raskas työajaton työ, jossa aamusta iltaan sijoittuva työ pirstoo tekijänsä työpäivän. Työ painottuu ilta- viikonloppu- ja loma-aikoihin, jolloin työntekijän perheen yhteisen ajan löytäminen on haastavaa, yhteydenpito muuta työtä tekeviin ystäviin vähenee ja esimerkiksi sukujuhliin osallistuminen usein estyy työn takia. Intensiivinen leirityö tarjoaa hyvät mahdollisuuden tutustua lapsiin ja nuoriin sekä heidän elämäänsä ja kysymyksiinsä. Mutta itsekkin ikääntyvänä pohdin, miten ikäiseni mahtavat jaksaa valvomista ja ympäröiväisiä työpäiviä, ja miten he pysyvät mukana nuorten menossa? Oman nuorisotyönohjaajakurssini valmistumisesta on nyt 31 vuotta ja kurssin 16 opiskelijasta tietääkseni enää kolme tekee kirkon nuorisotyönohjaajan työtä. Ilman evidenssiä oleva käsitykseni on, että iän karttuessa muihin töihin siirtyminen ennen eläkeikää on ollut yhtä yleistä myös muilta kursseilta ja muissa oppilaitoksista 1970- ja 1980 -luvuilla valmistuneiden keskuudessa.

Tässä tutkimuksessa yritän irrottautua omista kokemuksistani sekä kuulla ja ymmärtää informantteja itseään. Tutkin toisaalta nuorisotyönohjaajien kokemusta ja tuon kokemuksen pohjalta elämänsä eläminen toteutuneiden tilanteiden myötä syntyneitä käsityksiä sekä heidän tapansa sanallistaa asioita. Pelkistäen sanottuna tutkin heidän kokemaansa ammatillista todellisuutta osaamisen ja asiantuntijuuden käsitteiden kautta sellaisena, kuin se heille heidän omassa merkityksenantomaailmassaan näyttäytyy. Mitä ikääntyvien nuorisotyönohjaajien osaaminen ja kollektiivinen asiantuntijuus ovat ja miten nuorisotyönohjaajat niitä sanallistavat? Minkä muutostekijöiden he kokevat työelämänsä erityisesti vaikuttaneen omaan osaamiseen

kokemukseensa ja omaan asiantuntijuuteensa? Ja mitkä tekijät ovat nuorisotyönohjaajien käsityksen mukaan vahvistaneet tai murentaneet heidän osaamisen kokemustaan työelämäkulussa? Mitä työelämäkulussa konstruoituneen osaamisen ja asiantuntijuuden sisällöstä näkyy heidän sanallistamansa ammatillisen identiteetin formuloinnissa ja miten identiteetissä näkyy nuoruudessa heitä nuorisotyön alalle motivoineet tekijät?

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten ikääntyvät nuorisotyönohjaajat sanallistavat työelämäkulussa konstruoitunutta ammatillista osaamistaan ja kollektiivista asiantuntijuuttaan?
2. Mitkä tekijät työelämäkulussa ovat vaikuttaneet ikääntyvien nuorisotyönohjaajien kokemukseen omasta ammatillisesta osaamisesta tuota kokemusta vahvistaen tai murentaen?
3. Miten nuorisotyöntekijöitä ammattiin aikanaan motivoineet tekijät ja käsitys omasta osaamisesta näkyvät sanallistetussa ammatillisessa identiteetissä?

Tötön (2000, 74-77) mukaan tutkimuskysymyksistä kaikkein perimmäisiä ovat mitä- ja miten-kysymykset, joihin Eriksson & Koistinen (2005, 4-5) lisäävät tapaustutkimuksissa usein käytetyn miksi -kysymyksen. Mitä osaaminen ja asiantuntijuus ovat ja miten niitä sanallistetaan? Miksi kokemus omasta osaamisesta on vahvistunut ja miksi heikentynyt? Miten alalle motivoituminen ja työelämäkulussa tapahtunut näkyy identiteetissä? Näiden kysymysten kautta yritän kuvata ja ymmärtää ikääntyvien kirkon nuorisotyönohjaajien ammatillista kokemismaailmaa sekä heidän tapaansa sanoittaa siinä kokemaansa.

5.2 Mistä näkökulmasta tutkin

Tutkimukseni on laadullinen aineistolähtöinen tapaustutkimus 50 vuotta täyttäneistä kirkon nuorisotyönohjaajista. Tapaus (case) tässä tutkimuksessa ovat kirkon ikääntyvät nuorisotyönohjaajat, joiden työura kirkon nuorisotyössä on alkanut 1980- tai 1990-luvuilla ja jatkui edelleen tutkimusajankohtana. Tutkimuksen mielenkiinnon ja kuvauksen kohteena ovat tässä tietyssä historiallisessa kontekstissa työtään tehnyt ja työelämysukupolviltaan suppeaksi rajattu ammattiryhmä, jonka osaamisen kokemusta ja kollektiivista asiantuntijuutta ilmiönä tutkimuksessa tarkasteltiin. (Vrt. Erikssonin ja Koistinen 2005, 4, 7-11). Tutkimuksessa aineisto, nuorisotyönohjaajilta saadut vastaukset haastattelukysymyksiin, ovat pääosassa. Näin siitä huolimatta, että Töttö (2000, 42-43) toteaa pirulliseksi positivismiksi kutsumaansa näkökulmaa

pohtiessaan, että aineistolähtöinen teoria on jo ajatuksenakin absurdi. Tötön mukaan teoria ei itsekseen kehity aineistoa seulomalla, eikä teorian synty tapa takaa teorian pätevyyttä, sillä aineistoja ja näkökulmia on aina useampia kuin teorioita. Runsaita tekstilainauksia käyttäen pyrin tarjoamaan näyttämön kirkon ikääntyvien nuorisotyönohjaajien omalle äänelle ja tavalle sanallistaa työelämässä kokemaansa. Samalla ymmärrän, että tämän tutkimuksen löydöt ja jäsentelyt ovat vain yksi mahdollinen tapa käsitellä niin ilmiöitä kuin aineistoakin ja toinen tutkija saman aineiston äärellä olisi voinut päätyä toisenlaisiin jäsentelyihin ja johtopäätöksiin. Ikääntyvien nuorisotyönohjaajien koko todellisuus tai kohderyhmään kuuluvien kokemus eivät tässä tutkimuksessa tule tyhjentävästi näkyviin; siksi tutkimustulokset eivät ole yleistettäviä. Siirrettävyys saman ammattiryhmän ja samojen työelämäsukupolvien edustajien kokemuksiin Suomen evankelis-luterilaisen kirkon nuorisotyön kontekstissa lienee kuitenkin jossain määrin mahdollista. (vrt. Huotelin 1996, 20).

Käyttämässäni tutkimusotteessa on viitteitä elämäkertatutkimuksesta. Huotelin (1996, 14-15) kuvaa elämäkertatutkimuksen tutkittavan henkilön vapaamuotoiseksi kertomukseksi omasta elämästään. Käyttämässäni tutkimusotteessa eivät toteudu Huotelinin määritelmään liittyvät suullinen kerronta tai kasvotuksin tapahtuvaksi ymmärtämäni vuorovaikutus, mutta vastaajien kertoman omaelämäkerrallisuus ja kerrotun sitoutuminen historialliseen kontekstiin toteutuvat. Kun elämäkerrallista lähestymistä käytetään aikuiskasvatuksellisenä tutkimusotteena, on Huotelinin (Mt., 15) mukaan lähtöoletuksena informanttien kyky elämänkulussa tapahtuneen reflektointiin, arvioimiseen ja elämänmittaiseen oppimiseen. (Reflektoinnista ammatillisen kehittymisen välineenä ks. esim. Tiuraniemi, J. 2002). Tässä opinnäytteessä käyttämäni näkökulman olen nimennyt työelämäkerralliseksi tutkimusotteeksi siitä syystä, että lähestyn vastaajien sanallistamia käsityksiä ja kokemuksia työelämäkulussa syntyneinä representaatioina ja konstruoituina työelämäkertomuksina.

Tutkimusorientaatio tutkimuksessani oli ontologiselta kannalta fenomenologinen. Kiinnostukseni kohteena olivat ikääntyvien nuorisotyönohjaajien inhimilliset kokemukset, heidän elämismaailmansa ja merkityksenantonsa eli koko se heidän omakohtainen todellisuutensa, jossa he ovat kirkon nuorisotyönohjaajan työtä tehneet ja tekevät. Judén-Tupakan (2007, 69-70, 75) mukaan fenomenologia metodologisena lähestymistapana ohjaa tutkimuksen kaikkia vaiheita aineiston keruusta analyysiin ja oman ymmärryksen syvyyden arviointiin. Aineistot ovat mukaan usein tekstimuotoisia kuvauksia maailmasta, joita analysoidessa teoria voi olla tutkijan oman esiymmärryksen tiedostamisen apuna. Käytännössä fenomenologinen analyysi yhdistyy usein johonkin muuhun analyysitapaan kuten esimerkiksi hermeneuttiseen analyysiin tai prosessiin. Tässä prosessissa tutkijan ymmärrys tutkimuksen kohteeseen syvenee vähä vähältä kehällisen tai spiraalimaisen prosessin seurauksena. Laine (2015, 29) toteaa, ettei fenomenologis-hermeneuttinen

metodi ole tekninen tulkinnan väline, vaan ennemminkin verkosto erilaisia suuria filosofisia kysymyksiä esimerkiksi ihmiskäsityksestä ja tiedon luonteesta, ja niihin tutkija joutuu ottamaan kantaa läpi tekemänsä tutkimuksen. Sekä fenomenologisen että hermeneuttisen ihmiskäsityksen keskeiseksi sanastoksi Laine (Mt., 29) mainitsee kokemuksen, merkityksen ja yhteisöllisyyden käsitteet.

Fenomenologinen suuntautuminen ihmistieteissä korostaa Rolinin (2006, 110-111) mukaan inhimillisen tietoisuuden roolia merkityksien antajana ja tilanteiden tulkitsejana. Fenomenologisesti orientoituneessa tutkimuksessa näitä merkityksiä pyritään tutkimaan ja ymmärtämään toimijoiden sanallistaman kokemuksen kautta. Laine (2015, 30) puolestaan toteaa, että fenomenologisesta näkökulmasta katsoen ihmisyyksilöt toisaalta rakentuvat suhteessa ympäristöön, jossa elävät, ja toisaalta he omalta osaltaan rakentavat sitä. Tämä ihmisen alkuperäinen vastavuoroinen maailmasuhde nähdään fenomenologisessa tutkimuksessa aina yksilön perspektiivistä eli toimivan minän kokemana ja elämänä suhteessa ympäröivään todellisuuteen. Laine (Mt., 30-32). näkee ihmisen toiminnan intentionaalisena, jolloin kaiken toiminnan takana on löydettävissä jokin mieli ja toimintaa ohjaava merkitysjärjestelmä. Tarkastelemalla tässä tutkimuksessa kunkin yksilön kuvaamaa kokemusta ja kokemuksille annettuja merkityksiä ja merkityssisältöjä, voin tutkijana yksilön oman kokemuksen lisäksi ymmärtää kokemusten yhteisöllistä ja toisiin kietoutunutta todellisuutta.

Merkityssisällöt ovat siis paitsi kunkin yksilön omia myös yhteisöllisiä ja sosiaalisissa konteksteissa omaksuttuja ja jaettuja. Moilanen ja Räihä (2015, 52-55) toteavat, että kulttuuriin sosiaalistumisen vaiheessa yksilöt oppivat tulkitsemaan tuon kontekstin merkityksiä tavalla, joka on tuolle kontekstille ominaista. Merkitykset niveltyvät toisiinsa kuin verkostoissa, joten itselle vieraassa kontekstissa myös kulttuuristen merkityssuhteiden ymmärtäminen voi yksilön kohdalla vaarantua tai jäädä hämärän peittoon. Näitä yksilöltä piiloon ja tiedostamattomaksi jääviä merkityksiä voivat olla koko yhteisön tiedostetussa kulttuurissa vallitsevat ihanteet, normit, tai rooliodotukset tai yhteisön tiedostamattomat perusmyytit, toiminnan piilevät säännöt tai rutinoituneet toimintarakenteet ”näin meillä on aina toimittu”. (Mt 2015, 52-54).

Miten ihmisen kokemusta voidaan tutkia? Ihmisen kokemus tutkimuskohteena lähtee oletuksesta, että jokaisen ihmisen kokemus omassa kontekstissaan on aina tosi ja se todellisuus, josta käsin hän tapahtumia katsoo ja merkityksellistää. Niin tässäkin tutkimuksessa. Fenomenologisesti orientoituneessa tutkimuksessa merkityksiä pyritään tutkimaan ja ymmärtämään nimenomaa toimijoiden omin sanoin sanallistaman kokemuksen kautta. Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Yläne & Paavilainen (2011, 98) näkevät fenomenologista tutkimussuuntausta noudattavien tutkimusten keskiössä olevan yksilön kokemuksellinen suhde maailmaan ja vuorovaikutus

ympäristön kanssa tuossa todellisuudessa. Kokemus ja tapahtumien merkityksellistäminen eivät siis tapahdu umpiossa, vaan kokemus on aina kontekstisidonnainen ja syntyy suhteessa ympäröiviin ihmisiin ja ryhmiin. Se, että toisen tutkimukseen vastanneen kokemus on toisenlainen, ei tee tyhjäksi kummankaan kokemusta tai arvota toisen kokemusta oikeammaksi kuin toisen. Omassa tutkimuksessani tavoitteena olikin kartoittaa kirkon ikääntyvien nuorisotyöntekijöiden käsitysten ja merkityksenantojen diversiteettiä osaamisen ja asiantuntijuuden kokemuksessa sekä näitä kokemuksia selittävän ammatillisen identiteetin käsitteen kautta.

Käyttäessäni tutkijana fenomenologis-hermeneuttista metodia, on ajatuksenani ollut kuin porautua syvälle tutkittavien ajatteluun ja ymmärtää – ei vain käytettyjä sanoja – vaan tutkittavien kokemusta, maailmaa ja asioille antamia merkityksiä. Tutkijana olen ensin syventänyt ymmärrystäni tutkimusaiheeseen vuoroin lukien läpi aineistoa ja vuoroin teoriaa, jonka kautta olen taas paremmin voinut ymmärtää aineistoa. Hermeneuttisen prosessin alussa omat kokemukseni kirkon nuorisotyöstä ovat olleet merkittävänä ymmärtämisen apuvälineenä, mutta evidenssiin pohjaavan tiedon lisääntyessä olen pyrkinyt luopumaan esiymmärryksestäni ja pääsemään vankemmin kiinni informanttien omaan kerrontaan ja omaan sanastoon. Kun tutkimuksen fenomenologista orientaatiota tarkastellaan filosofiselta kannalta, on Judén-Tupakan (2007, 63) mukaan tutkijan tavoitteena tutkimusprosessissa irrottautua kokonaan omista esioletuksistaan tutkimuksellisen tiedon lisääntyessä. Tarkastellessaan ilmiöitä tutkimusprosessissa tutkijan ennakkotiedot, esioletusten tunnistaminen ja aineiston analyysin kautta saavutettu uusi tieto jäsentyvät uudelleen ja näin tavoitteena on, että tutkija prosessin edetessä kykenee erottamaan ilmiön ja sen olemuksen elämismaailmassa tiedostuksen kautta.

Judén-Tupakka (2007, 69-70, 75) toteaa, että tutkimuskohteet fenomenologisessa kasvatustieteellisessä tutkimuksessa voivat olla sosiaaliseen todellisuuden rakentumiseen tai kulttuuriin liittyviä tai koskea muuten yksilön tajunnallista todellisuutta, jota tutkija pyrkii havainnoimaan ja ymmärtämään. Kunkin kokemus todellisuudesta ja merkityksenannot ovat aina subjektiivisia ja tutkijan tehtävänä onkin ymmärtää kunkin subjektiivista tapaa hahmottaa todellisuutta. Kun tässä tutkimuksessa kirkon nuorisotyön kontekstissa tutkittavia kertomuskokonaisuuksia on kuusitoista, on myös ontologisia tosia kokemustodellisuuksia yhtä monta. Pyrkimykseni on ymmärtää näitä todellisuuksia ja tulkita niissä syntyneiden kokemusten ja käsitysten sisältöjä, syitä ja kehityskulkuja. Aineistot ovat tässä tutkimuksessa tässä Judénin (2007, 75) mukaisesti tekstimuotoisia kuvauksia maailmasta, joita analysoidessa teoria on tutkijalle vain oman esiymmärryksen tiedostamisen apuna. Tärkeä osa omaa tutkimuksellista prosessiani on ollut erottaa omakohtaiset kokemukset ja oma ajatteluni siitä, miten vastaajat hahmottavat omaa työtään, omia työyhteisöjään sekä sanallistavat omia kokemuksiaan ja käsityksiään. Judén-Tupakan

mainitsemasta syystä pro gradu -työni tutkimusluvut 6-9 sisältävät paljon tekstilainauksia informanttien omasta kerronnasta.

Vastaajat käsittelivät heille esitettyjä kysymyksiä eri tavoin. Osa vastasi kysymyksiin hyvin niukkasanaisesti ja osa taas kuvasi vuolaasti kokemuksiaan ja tuntojaan. Samalla tutkimukseen osallistuneiden vastauksista piirtyi pienimuotoisia ammatillisen kasvun kaaria, kuin narraatioita eletystä työurasta. Tolska (2003) kuvaa yhdysvaltalaisen psykologi Jerome Brunerin näkemystä, jossa korostuvat ihmisen kasvun ja kehityksen historiallisuus ja sosiaalinen konteksti sekä narratiivinen ja metaforinen tapa muokata omasta kokemuksesta symbolisia tarinallisia representaatioita. Tolskan mukaan Bruner näkee, että samalla kun ihminen rakentaa käsitystä itsestään ja maailmastaan narratiivisen ajattelun kautta, hän myös rakentaa omaa identiteettiään narratiivisesti konstruoimalla ajassa eteneviä tarinoita itsestään ja maailmastaan. Tolska (Mt.) toteaa, että luodut narraatiot voivat myös olla ihmisen tapa jäsentää kokemaansa ja rakentaa identiteettiään. Tässä tutkimuksessa lähestyn aineistoa vastaajien narratiivisina ammatillisen elämänkaaren kertomuksina, jotka perustuvat päähenkilöiden mentaalisen elämään, muistikuvien varassa rakennettuihin tarinoihin ja ovat vastaajien luomia representaatioita omasta ammatillisesta polusta.

5.3 Tutkimuksen keskeiset käsitteet

Pikkarainen (2011, 25-26) nimeää teoretisoinniksi kaiken sen, mikä auttaa meitä ymmärtämään tutkimaamme asiaa paremmin. Teoria näyttäytyy hänelle toimintaa ohjaavana järjestelmänä, joka pitää sisällään paitsi tutkijan sisäisiä representaatioita ja skeemoja myös tutkijan kykyjä ja taitoja. Nämä yksittäiset ja erilliset jopa aavistuksenomaiset tiedon palaset jäsentyvät tutkijan mielessä hiljaiseksi tiedoksi ja hiljaiseksi teoriaksi, joka ohjaa tutkijan toimintaa ja tutkimusta. Pikkaraisen ajatusta seuraillen on tutkimusraportin kahteen ensimmäiseen lukuun koottu sitä hiljaista teoriaa, mikä on ohjannut tutkijaa retkellä kirkon ikääntyvien nuorisotyönohjaajien ammatilliseen todellisuuteen. Tutkimuksen kontekstin ymmärtämisen kannalta keskeisiä käsitteitä ovat Suomen evankelis-luterilainen kirkko, kirkon hengellinen työ, kirkon nuorisotyönohjaajat ammattiryhmänä ja hengellisen työn ydinosaaminen. Näitä käsitteitä on tarkasteltu laajemmin teorialuvussa kolme.

Kirkon nuorisotyöntekijöiden kokemustodellisuutta tarkasteltiin tässä tutkimuksessa nuorisotyön kontekstissa pitkän uran tehneiden ikääntyvien eli tässä tutkimuksessa 50 vuotta täyttäneitä kirkon nuorisotyöntekijöiden näkökulmasta. Ikääntyvät työelämässä -komitea on määritellyt ikääntyviksi 45-54-vuotiaat työntekijät ja ikääntyneiksi työntekijöiksi 55-65 -vuotiaat (Lundell, Tuominen, Hussi, Klemola, Lehto, Mäkinen, Oldenbourg, Saarelma-Thiel & Ilmarinen

2011, 18-19, 28-32). Tässä tutkimuksessa käytetään molempia sanapareja edellisestä jaottelusta poiketen kuvaamaan koko yli 50-vuotiaiden nuorisotyöntekijöiden joukkoa. Kirkon hengellinen työ tarkoittaa pappien ja kanttoreiden, diakoniatyöntekijöiden ja nuorisotyönohjaajien sekä lapsityönohjaajien ja lastenohjaajien kirkon kontekstissa tekemää professionaalista työtä. Kirkon nuorisotyönohjaajat ovat ammattiryhmänä tästä joukosta toiseksi pienin, mutta tarkasteltaessa hengellisen työn virkojen lakkauttamisia on nuorisotyönohjaajien virkoihin kohdistunut viimeisen kymmenen vuoden aikana lakkautuksia lukumääräisesti toiseksi eniten (Kirkon tilastollinen vuosikirja 2016. Koko henkilöstön lukumäärä tehtäväryhmittäin, taulu 9).

Kirkon hengellisen työn ydinosaaminen tarkoittaa sellaista käytännön työtilanteissa tarvittavaa tietojen ja taitojen soveltamisen kykyä, josta työntekijän tunnistaa ammattikuntansa tai kirkon edustajaksi. Kirkkohallituksen laatimissa ydinosaamiskuvauksissa on paljon yhteisiä osaamisalueita yhteiskunnan muiden ammatillisten toimijoiden kanssa, mutta ne sisältävät myös kirkon työntekijän ja kunkin ammattikunnan erityistä osaamista. Ammatillinen ydinosaamiskuvaus on edellä mainitun lisäksi kuva ammatillisen kasvun myötä karttuvasta osaamisesta, jonka hankinta ja kumuloituminen alkavat jo ammatillisen peruskoulutuksen aikana. Työuran kestäessä ja käytännön työkokemuksen karttuessa ammatillinen osaaminen yleensä lisääntyy, syvenee ja laajenee. Kokemuksen myötä itsessä ja työssä tapahtuvaa muutosta oppii täydennyskoulutusten ja kollegiaalisen tuen seurauksena entistä syvemmin myös reflektoidaan. (Ydinosaaminen – osaamisen ydin 2018).

Tutkimuksen ammattikasvatuksellisen aihepiirin kannalta oleellisia käsitteitä on muutama ja niitä on esitelty tarkemmin teorialuvussa kaksi. Yksi keskeinen käsite on elinikäisen ja elämänlaajuisen ammatillisen oppimisen sekä kunkin työkokemuksen ja oman elämän yhteen kietoutumisen seurauksena syntyvä työelämäkulku. Työelämäkulku ymmärretään tässä tutkimuksessa nuorisotyönohjaajien kokonaisvaltaisen työn luonteen vuoksi hyvin laajasti. Työelämäkuluksi tässä tutkimuksessa ymmärretään kaikki nuorisotyönohjaajan työssä ja elämässä tapahtunut ammatillinen ja persoonallinen kasvu ammatin valinnasta tähän hetkeen. Ammatillisen osaamisen (competency) käsitettä käytetään tässä tutkimuksessa Kukkosen ja Raudasojan (2018, 10-11) kuvaamalla tavalla, jolloin osaaminen ymmärretään dynaamiseksi, syklisesti eteneväksi ja toimijan sisäisen ammatillisen kasvun sekä selvitettyjen ongelmanratkaisuprosessien reflektoinnin kautta syntyväksi ammatinhallinnaksi. Siinä tietopohjainen osaaminen ja käytännön kokemus integroituvat työssä tarvittavaksi osaamispuhtieksiksi sekä työn muutosten vaatimaksi kehittämistä ja muuntautumiskyvyksi.

Asiantuntijuus ymmärretään tässä tutkimuksessa sekä kollektiivisena koko tiettyä ammattiryhmää koskevana yhteisöllisenä tiedonrakentamisena että yksilön osaamista ja tiedonhankintaa kuvaavana yksilöllisenä kasvuprosessina. Toinen tutkimuksessa käytetty

näkökulma asiantuntijuuteen on Kaisvuon (2015, 47-48) kiteyttämä Hakkaraisen, Palosen & Paavolan (2002) määritelmä asiantuntijuudesta taitavan tiedonhankinnan ja tiedon käsittelyn lisäksi asiantuntijakulttuuriin osallisuutena. Tästä näkökulmasta yksittäisen asiantuntijan identiteetin ymmärretään rakentuvan osana koko ammattikunnan yhteistä ja jaettua kulttuuria. Ammatillisen identiteetin käsitettä käytetään tässä tutkimuksessa asiantuntijuutta ja osaamisen kokemusta selittävänä määreenä, jossa ovat mukana sekä ammatillisten roolien ja rooli-identiteettien että ammatillisen toimijuuden näkökulmat.

5.4 Tutkimusaineisto ja sen analyysi

5.4.1 Aineisto keruu

Tämän tutkimuksen pääaineistona ovat kirjallisessa muodossa tehdyn teemahaastattelun kautta yli 50-vuotiailta kirkon nuorisotyöntekijöiltä saadut vastaukset kahdeksaan tutkimuskysymykseen. Tutkimuskysymykset löytyvät tutkimusraportin liitteestä 1. Tuki- ja sivuaineistona, kuin taustakankaana, osaamista ja asiantuntijuutta tarkasteltaessa toimivat Kirkon hengellisen työn työntekijöiden sekä nuorisotyönohjaajien ammatin ydinosamiskuvaukset. Ydinosamista kuvaavat apuaineistot on esitelty tämän tutkimuksen luvussa 3.4. Kirjallisen teemahaastattelun kysymysten aihealueina olivat kirjoittajien ammattiin hakeutumista aikanaan motivoineet tekijät, oma ammatillinen osaaminen ja siihen työelämäkulussa vaikuttaneet osaamisen kokemusta vahvistaneet ja murentaneet tekijät, kollektiivinen asiantuntijuus ja ammatillinen identiteetti sekä työssä tapahtuneet muutokset ja ammatillinen kasvu. Ammatillista kasvua koskeva kysymys jäi tutkimusraportissa työelämäkulussa koettua muutosta ja osaamisen kokemusta selittävän apukysymyksen rooliin.

Mietin tutkimuksen otantaa, otannan kokoa ja tapaa pitkään tietoisena siitä, että vain osa lähetetyistä tutkimuspyynnöistä tuottaa vastauksen. Aluksi mietin vaihtoehtoisina aineistonkeruukanavina kirkon nuorisotyöntekijöiden ammattiliittoa Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT ry:tä tai Facebookin kirkon työntekijöiden ryhmää. Hylkäsin ne vaihtoehdot kuitenkin siitä syystä, etteivät kaikki nuorisotyöntekijät kuulu ammattiliittoon tai ole jäseninä sosiaalisen median alustoissa. Päädyin seulomaan tutkimusta varten tarvitsemani nuorisotyöntekijät vuosittain julkaistavan Kirkon kalenterin kautta. Kirkon kalenterissa näkyvät hiippakunnittain ryhmiteltynä kaikki Suomen seurakunnat jäsenmäärineen ja pinta-alatietoineen sekä seurakuntien hengelliset työntekijät ja päällikkö -viroissa toimivat syntymävuosineen.

Käytössäni oli Kirkon kalenteri vuodelta 2007 ja poimin sen kautta maantieteellisesti kattavan otoksen nuorisotyöntekijöitä Suomen ev.lut. kirkon kaikista kahdeksasta suomenkielisestä hiippakunnasta ja niiden erikokoisista seurakunnista. Porvoon hiippakunnan rajasin harkiten tutkimukseni ulkopuolelle kielellisistä syistä, sillä Borgå stiftiin kuuluvat Suomen kaikki ruotsinkieliset seurakunnat sekä seurakunnat, joiden enemmistökielenä on ruotsi. Näin siksi, että aikomukseni oli käyttää tutkimusraportissa suoria lainauksia annetuista vastauksista, joten ruotsinkielellä vastaavien henkilöllisyyden paljastuminen olisi ollut vaarana. Kun käytössäni ollut Kirkon kalenteri oli kymmenen vuotta vanha, tarkistin kalenterin kautta löytämieni nuorisotyönohjaajien työssä ja elossa olon sekä yhteystiedot hänen nykyisen työseurakuntansa nettisivujen kautta. Valitsemani otantatapa oli hieman työläs, mutta samalla tulin käyneeksi kymmenien suomalaisten seurakuntien sekä ilmi asultaan että laadultaan erilaisilla kotisivuilla.

Tammikuun 2018 lopussa lähetin tausta- ja tutkimuskysymykset sähköpostitse yhteensä 40 henkilölle kirkon 318:sta viisikymmentä vuotta täyttäneestä nuorisotyönohjaajasta. Sähköpostit lähetin yhden vastaanottajan viestinä 20 miehelle ja 20 naiselle, jolloin vastaanottajat eivät tulleet tietämään, kenelle muille teemakysely oli lähetetty. Viisi päivää ennen vastausajan loppumista olin saanut 7 vastauspostia ja siinä vaiheessa lähetin vähän alle 30 muistutusviestiä niille, joilta en vielä ollut saanut vastausta. Alkuperäisen vastaajaotannan joukosta poimin pois ne, joiden sähköpostissa oli tieto vastaanottajan vuosilomalla tai virkavapaalla olosta ja joiden kohdalla poissaolo kesti määrittämäni viimeisen vastauspäivän yli. Annetun vastausajan puitteissa tai välittömästi sen jälkeen sain vastauspostin 16 nuorisotyöntekijältä 7 hiippakunnasta. Vain Oulun hiippakunnasta en saanut vastauksia. Tarjoamistani kahdesta vastaamistavasta (vapaamuotoinen kirjoitelmakysymysten teemoista tai vastaus esitettyihin kysymyksiin) jokainen vastauksen lähettänyt nuorisotyönohjaaja oli päätenyt vastaamaan kysymyksiin.

Vastaajista 9 oli miehiä ja naisia 7. Vastausprosentti oli 40%. Vastaajat olivat iältään 51-61-vuotiaita ja työuraa heillä oli nuorisotyönohjaajaksi valmistumisen jälkeen takana 29-37 vuotta. Näistä työvuosista vastaajat olivat kolmea poikkeusta lukuun ottamatta olleet kirkon nuorisotyössä koko ajan. Työurastaan osan kirkon nuorisotyön ulkopuolella toimineet olivat hekin olleet kirkon töissä keskimäärin 30 vuotta. Nuorisotyönohjaajaksi valmistumisen jälkeen samassa tehtävässä pysyneitä vastaajia oli 8 nuorisotyöntekijää ja heidän keskimääräinen työuransa pituus samassa tehtävässä oli 30,5 vuotta (hajonta 27-37 vuotta). Kolmella vastaajalla työpaikka oli vaihtunut aivan työuran ensimmäisinä vuosina, joten työuraa nykyisessä tehtävässä oli heilläkin kertynyt yli 30 vuotta. Työtehtäviään vaihtaneista kaksi oli siirtynyt samassa työyhteisössä johtavan nuorisotyönohjaajan tehtäviin ja yksi siirtynyt johtavan tehtäviin toiseen seurakuntaan. Johtavan tehtäviin siirtyneiden lisäksi viimeisen kymmenen vuoden aikana työpaikkaa vaihtaneita oli kaksi.

Vastaajat tekivät nykyistä työtään hyvin eri kokoisissa työyksiköissä. Vastaajista yhdeksän teki työtään 2-5 nuorisotyöntekijän työyhteisössä ja 6-9 nuorisotyöntekijän työyhteisössä työtään teki viisi nuorisotyöntekijää. Kaksi nuorisotyöntekijää teki työtään yli kymmenen kollegan työyksikössä. Valtaosalla vastaajista oli vastuullaan laajasti koko nuorisotyön kenttä alakoululaisista rippikoulun ja sen jälkeisen nuorisotyön kautta nuoriin aikuisiin. Muutamalla vastuualue oli yksityiskohtaisemmin nimetty: varhaisnuorisotyö, rippikoulun jälkeinen nuorisotyö ja partio, nuorten aikuisten toiminta tai erityisnuorisotyö. Johtavassa asemassa tai tiimin esimiehenä vastaajista toimi 3 henkilöä. Vastaajilla oli jäljellä työuraa ennen eläkeikään $\frac{1}{2}$ -14 vuotta (keskimäärin 7,2 vuotta). Vastaajista 14 arveli jatkavansa nuorisotyössä eläkeikään asti, kaksi oli asiasta epävarmoja. Yksi ei aikonut jatkaa nuorisotyössä eläkeikään asti.

5.4.2 Aineiston analysointi

Tutkimus eteni ja ymmärrykseni tutkijana syveni hermeneuttisen prosessin kautta. Lähdin tutkimaan haastatteluaineistoa esiymmärrykseni eli jo aiemmin omaamani tiedon ja oman ammattikokemukseni valossa kuitenkin päätavoitteena olla avoin aineiston sisällölle. Luin aineistoa läpi ja samalla tutustuin siihen, mitä tutkimuskirjallisuudessa ja -artikkeleissa on sanottu tutkimuksen keskeisten käsitteiden sisällöstä ja millaisiin metodisiin ratkaisuihin erilaissa tutkimusasetelmissa oli päädytty. Aloin ryhmitellä haastatteluaineistoa sen mukaan, mitä oli sanottu alalle motivoitumisesta, mitä ammatillisesta osaamisesta sekä osaamisen kokemusta vahvistaneista ja murentaneista tekijöistä, mitä kollektiivisesta asiantuntijuudesta ja ammatillisesta identiteetistä. Sisällönanalyysin lisäksi pyrin induktiivisen päättelyn avulla etsimään ikääntyvien nuorisotyönohjaajien käyttämän kielen ja sanallistamien asioiden takaa merkityksiä, joita he sanallistamilleen asioille antoivat. Välillä etsin kiteytyneiden käsitteiden myötä samasta teemasta tehtyjä aiempia tutkimuksia tai muokattua teoriaa, jonka jälkeen palasin taas aineiston pariin.

Aineiston analysoinnin jatkuessa ja diversiteetin hahmottuessa päädyin abduktiiviseen päättelyyn ja kirkon nuorisotyönohjaajien osaamisen ja asiantuntijuuden mallinnukseen, joka tapahtui vuoroin empirian ja vuoroin teorian tasolla työskennellen. Tutkimusprosessin alun intuitiivinen johtoajatus nuorisotyöntekijöiden moniosaajuudesta jäsenyi spesifimmäksi tiedoksi siitä, mistä kaikesta tuo laaja-alainen osaaminen käytännössä muodostuu. Samalla ymmärrykseni alun työhypoteesikäsitteiden ammatillinen osaaminen, asiantuntijuus ja ammatillinen identiteetti sisällöistä jäsenyi sellaiseksi, millaisena minä tutkijana oletan ikääntyvien kirkon nuorisotyönohjaajien näitä käsitteitä ja niiden keskinäisiä suhteita käyttävän. (Ks. Tutkimuksen

logiikka ja strategiset valinnat 2018; Laadullisen aineiston käsittely 2018; Töttö 2000, 45). Samalla jouduin hyväksymään sen tosiasian, että ilmiöitä kuvaamaan valitsemani käsitteet ja niiden keskinäiset suhteet ymmärrettiin haastatteluvastauksissa toisin kuin miten niitä tutkimuskirjallisuudessa kuvattiin. Jouduin valitsemaan: muutanko tutkimukseni sanastoa, vai pitäydynkö siinä ja tulkitsen vapaasti koko aineistoa etsien kokonaiskuvaa ikääntyvien nuorisotyönohjaajien ammatillisesta osaamisesta ja identiteetistä ammatillisine rooleineen. Päädyin tähän jälkimmäiseen ja annoin tilaa myös nuorisotyönohjaajien kokeman ammatillisen toimijuuden sanoittamiselle ja sille kirkon hengellisen työn kontekstissa tarjoutuvalle toiminnalliselle tilalle.

Siitä syystä, että tutkimukseni on aineistolähtöinen, päädyin antamaan paljon tilaa vastaajien omalle äänelle aineistonäytteiden kautta. Aineistonäytteistä on poistettu paikannimiä, työalojen nimiä sekä vuosilukuja ja vuosi- tai kuukausimääreitä. Poistot on merkitty peräjälkeen merkityin katkoviikoin tai suluissa olevin selittein. Ylimääräisiä välilyöntejä tai kirjoitusvirheitä ei aineistonäytteistä ole poistettu muutoin kuin muutaman kerran silloin, kun kirjoitusvirhe uhkasi asian ymmärrettävyyttä osittaisen aineistonäytteen varassa olevan lukijan kannalta.

Kokosin aineistosta muutaman visualisoivan taulukon ja kuvan. Tutkimusluku kuusi tarjoaa vastaajien tunnistetietoja kuvaavan taulukon *Kasvattajat takakaarteessa -tutkimuksen 16 kertojaa* (taulukko 1., sivulla 48), josta on kuitenkin jätetty pois sellaisia tietoja, jotka voisivat paljastaa vastaajien henkilöllisyyden. *Kasvattajat takakaarteessa* -kuva (kuva 5., sivulla 49) visualisoi tutkimukseen osallistuneiden kirkon ikääntyvien nuorisotyönohjaajien työelämäkulun pituutta ja vielä jäljellä olevia työvuosia keväällä 2018. aineistoa visualisoivan kuvan. Tutkimusluvussa kahdeksan alaluvussa 8.1 on osaamisen kokemusta vahvistaneista tekijöistä koottu *Osaamisen ja työhön sitoutumisen kukka, vahvistaneet tekijät* (kuva 6., sivulla 64) ja alaluvussa 8.2 osaamisen kokemusta murentaneista tekijöitä kuvaamaan visualisoitu *Osaamisen ja työhön sitoutumisen kukka, murentaneet tekijät* (kuva 7., sivulla 72). Ammatillista identiteettiä alalle motivoitumisen ja sanallistetun osaamisen kokemuksen yhdistelmänä käsittelevässä tutkimusluvussa 9.2. on ikääntyvien nuorisotyönohjaajien sanallistamia ammatillisia rooli-identiteettejä kuvaava taulukko *Ikääntyvien nuorisotyönohjaajien sanallistama ammatillinen identiteetti* (taulukko 2., sivulla 83).

5.5 Tutkimuksen rajaus

Aivan tutkimusraportin kirjoittamisen loppupuolella päädyin rajaamaan tutkimuksen ulkopuolelle kysymyksen nuorisotyönohjaajien toimijuuden toteutumisesta laajemmasta kuvaamisesta työelämäkulussa. Keräämäni aineisto antoi mielenkiintoisen kuvan kirkon nuorisotyönohjaajien

osaamisesta ja laaja-alaisesta asiantuntijuudesta sekä heidän ammatillisesta asemastaan kirkon työyhteisöissä. Aineiston valossa olisi ollut mielenkiintoista analysoida, millä tavoin nuorisotyönohjaajan toimijuus toteutuu kirkon hengellisen työn työyhteisöissä, ja mitkä nuorisotyönohjaajien oman kokemuksen sanoittamisen perusteella näyttäisivät olevan ne tekijät, jotka estävät toimijuuden toteutumista. Päädyin rajaamaan pois tämän kysymyksen perusteellisen käsittelyn tutkimuksestani kahdesta syystä. Ensinnäkin tämän kysymyksen perusteellinen selvittäminen olisi vaatinut muutaman kirjallista aineistoa täydentävän haastattelun ja siihen tutkimuksen aikataulu ei antanut mahdollisuutta. Uusi teema olisi laajentanut myös alun teoriaosuutta, joten toinen syy toimijuuden toteutumisen pois rajaamiselle oli tutkimusraportin paisuminen jo nyt liian laajaksi pro gradu -opinnäytteen kriteereihin verraten.

Ammatillisen identiteetin käsittely jäi tässä tutkimuksessa marginaaliseksi siksi, että ammatillinen identiteetti oli vain apukeino tarkastella osaamista ja asiantuntijuutta. Ammatillinen identiteetti olisi ollut aivan oma maailmansa, joka olisi vaatinut oman tutkimuksen ja teemaa tarkentavat kysymykset identiteetin synnyn ja ammatillisen kasvun eri vaiheista. Nyt identiteettiä on käsitelty vain sen verran kuin mitä se tutkimuksen varsinaisen teeman kannalta oli välttämätöntä. Tutkimuksen ulkopuolelle jää paljon muitakin aineiston esiin nostamia mielenkiintoista teemoja. Itselleni niistä mielenkiintoisimmat olisivat olleet ikääntyvien työkykyyn ja työhyvinvointiin sekä työhyvinvoinnin johtamiseen ja ikäjohtamiseen liittyneet asiat.

6 NUORISOTYÖ KIRKOSSA – NUORUUDEN AMMATISTA ELÄMÄNTEHTÄVÄKSI

6.1 Kuusitoista elämänuraa kirkon nuorisotyössä

Tämän tutkimuksen aineistona oli kuudentoista yli 50-vuotiaan kirkon nuorisotyönohjaajan vastaukset kahdeksaan tutkimuskysymykseen ja kymmeneen taustakysymykseen. Kirkossa toimi vuonna 2016 yhteensä 318 viisikymmentä vuotta täyttäneitä nuorisotyönohjaajia (Kirkon tilastollinen vuosikirja 2016, Kirkon henkilöstö: Taulu 14), joten 16 vastaajan otos tästä kohdejoukosta oli noin 5%. Vastaajat eli yhdeksän miestä ja seitsemän naista edustivat seitsemää Suomen ev.lut. kirkon kahdeksasta suomenkielisestä hiippakunnasta. Vain Oulun hiippakunnasta ei kukaan vastannut tutkimuspyyntöön ja Porvoon hiippakunta jäi kielellisistä syistä suunnitellusti tutkimuksen ulkopuolelle.

Kirkon nuorisotyön kenttä koostuu perinteisesti varhaisnuorisotyöstä (7-14 vuotiaiden parissa tehtävä työ), rippikoulutyöstä (kyseisenä vuonna 15 vuotta täyttävät) ja rippikoulun jälkeisestä nuorisotyöstä (yli 15 vuotiaat). Suuremmissa seurakunnissa tehdään näiden lisäksi erityisnuorisotyötä, joka on luonteeltaan diakonista etsivää ja ennaltaehkäisevää työtä syrjäytymisuhassa olevien nuorten parissa sekä niiden parissa, jotka eivät löydä tietään nuoren seurakunnan kokoavaan toimintaan. Monella paikkakunnalla seurakunta toimii partion taustayhteisönä, jolloin partiotyöstä vastaaminen kuului osalla vastaajista työnkuvaa. Nuorten aikuisten parissa tehtävä työ tarkoittaa kirkon Sakasti palvelusivuston mukaan täysi-ikäisyyden saavuttaneiden nuorten kanssa tehtävää työtä. Kohderyhmä ei ole sen paremmin ikänsä kuin elämäntilanteensa puolesta homogeeninen joukko, mutta seurakunnan työmuotona nuorten aikuisten toiminta voi paikkakuntakohtaisesti varioiden kattaa ikävuodet kahdeksastatoista pitkälle yli kolmeen kymmeneen. (Nuoret aikuiset 2018). Tutkimukseen vastaajien työaloina oli kirkon nuorisotyön koko kenttä varhaisnuorisotyöstä ja partiosta rippikoulun ja sen jälkeisen nuorisotyön kautta erityisnuorisotyöhön ja nuorten aikuisten parissa tehtävään työhön.

Osalla vastaajista vastuulla oleva työala oli harvinaisempi kuin toisilla. Tästä syystä tutkimuksen kymmenestä taustakysymyksestä jäljempänä seuraavaan taulukkoon kerättiin tiedot vain viidestä taustamuuttujasta vastaajien henkilöllisyyden suojaamiseksi. Ulkopuolelle jätettiin

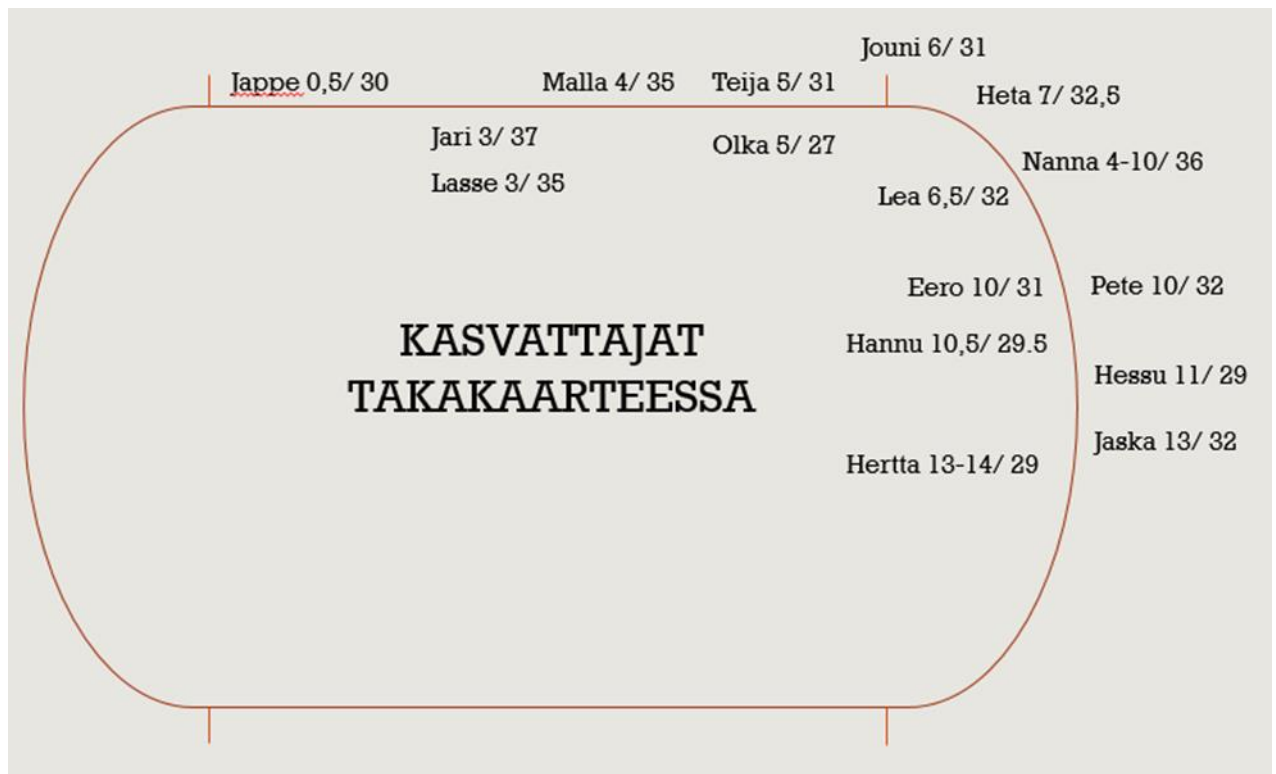
tieto työntekijän työalasta ja esimiesasemasta, sillä niiden mainitseminen yhdessä iän, sukupuolen ja työuran pituuden kanssa olisi vaarantanut vastaajan anonymiteetin. Myös muut taustamuuttajat jäivät vain tutkijan tietoon vastaajien henkilöllisyyden suojaamiseksi.

TAULUKKO 1. Kasvattajat takakaarteessa -tutkimuksen 16 kertojaa.

Nuorisotyön tekijä	Kirkon n-työssä	Työvuosia Yhteensä	Työvuosia jäljellä	Eläkkeelle n-työstä?
<u>Miehet:</u>				
Hessu 51v.	29	29	11	kyllä
Pete 53v	32	33	10	kyllä
Eero 54v	31	31	10	kyllä
Hannu 54v.	29,5	31	10,5	kyllä
Jouni 54v.	31	31	6	kyllä
Jaska 55v.	32	32	13	ehkä
Lasse 57v.	35	35	3	kyllä
Jappe 60v.	30	30	0,5	kyllä
Jari 61v.	37	37	3	kyllä
<u>Naiset</u>				
Hertta 51v.	29	29	13-14	kyllä
Heta 54v.	32,5	32,5	7	kyllä
Lea 58v.	32	32	6,5	ei
Nanna 57v.	36	36	4-10	kyllä
Malla 57v.	35	35	4	kyllä
Teija 59v	31	37	5	ehkä
Olka 59v.	27	36	5	kyllä

Vastaajilla oli takanaan verrattain mittava 27-37 vuotta kestänyt työura kirkon nuorisotyössä ja valtaosalla vastaajista koko ura tehtynä samassa seurakunnassa. Vain neljä vastaajista oli nuorisotyönohjaajaksi valmistumisen jälkeen ollut töissä jossain muualla kuin kirkon nuorisotyössä. Jäljellä olevia työvuosia ennen eläkeikää oli tutkimukseen osallistuneilla edessään kuudella vastaajalla 0-5 vuotta, kolmella vastaajalla 6-9 vuotta ja kuudella vastaajalla 10 vuotta tai enemmän. Vastaajien keskenään erilaiset virkaiän kokonaispituudet ja yhden vastaajan liukuva 4-10 vuoden arvio eläkkeelle jäämisen ajankohdasta selittyvät 1990-luvun alussa tarjotulla mahdollisuudella

valita henkilökohtainen ammatillinen eläkeikä (Ks. esim. Lusa 2014). Jäljellä olevan työuransa pituudeksi 4-10 vuotta arvioinut vastaaja ei ilmeisesti ollut vielä vastausajankohtana päättänyt, käyttääkö hän valittua ammatillista eläkeikää vai jatkaako nykyisen eläkeiän mukaisesti työuraansa. Tutkimuksen nimi *Kasvattajat takakaarteessa* viittaa urheilukentän ratakierrokseen. Oheisessa kuvassa vastaajat on aseteltu ratakierroksen loppukaarteeseen ja loppusuoralle ennen eläkeikää jäljellä olevan työuran pituuden mukaan.



KUVIO 5. Nuorisotyönohjaajien vielä edessä olevat työvuodet/ jo takana olevan työuran pituus.

Tutkimukseni kohteena olevat yli 50-vuotiaat nuorisotyöntekijät ovat saaneet koulutuksen ammattiinsa kirkollisen nuorisotyön nousukaudella 1970-luvun lopulla tai 1980-luvun aikana. Heidän opiskellessaan ammatillista tutkintoa oli kirkon nuorisotyön virkaan kelpoistava tutkinto vuoteen 1986 asti kaikille opiskelijoille kolmivuotinen keskiasteen ammatillinen opistotasoinen tutkinto ja vuodesta 1987 alkaen lukiopohjaisille kolme- ja peruskoulupohjaisille nelivuotinen. Opistotasoisesta koulutuksesta nuorisotyönohjaajaksi valmistuessaan vastaajat olivat yhtä lukuun ottamatta 21-24 -vuotiaita. Kirkon nuorisotyön tehtävien hoitajaksi siirtyessään heillä on ollut ikäeroa vanhimpiin työnsä kohteisiin vain muutama vuosi, jos sitäkään. Nyt tutkimuksen ajankohtana 27-37 vuotta uransa alkuehkä myöhemmin tutkimukseen osallistuvat

nuorisotyönohjaajat edustivat työnsä kohteille iäkkäiden vanhempien tai isovanhempien ikäluokkaa. Työssä vietettyjen vuosikymmenen aikana nuorisotyöntekijät ovat itse vanhentuneet ja heidän elämäntilanteensa on muuttunut useampaankin kertaan. Tänä aikana ovat vaihtuneet niin nuorten sukupolvet ja nuorisokulttuurit kuin kirkon nuorisotyön toimintaympäristö työmenetelmineen. Samoin on muuttunut koko ympäröivä yhteiskuntakin. Miten ikääntyvät nuorisotyönohjaajat ovat tästä muutoksesta selvinneet ja mikä on haastanut heidän ammatillista osaamistaan? Siitä tutkimusluvussa 6.3 nyt seuraavien ammattiin aikanaan motivoineiden tekijöiden esittelyn jälkeen.

6.2 Käsitykset ammatin valintaan johtaneista tekijöistä

Ikääntyneiden nuorisotyönohjaajien alalle motivoituminen toimii tässä tutkimuksessa kuin taustakankaana heidän työelämäkulussa konstruoituneen ammatillisen osaamisen ja kollektiivisen asiantuntijuuden sanallistamiselle sekä tuossa osaamisen kokemuksessa työelämäkulussa tapahtuneille muutoksille. Valtaosa vastanneista (13 henkilöä) kuului niin sanottuun Öljykriisin sukupolveen, jolloin heidän aikuistumisensa ja työelämään suuntautumisensa sijoittui 1970-luvun puolivälistä 1980-luvun alun vuosiin. Vain kolme vastaajista kuului ns. Hyvinvoinnin sukupolveen, jolloin heidän aikuistumisensa ja ammatinvalintansa sijoittuivat 1980-luvun puolen välin tienoille. Tutkittavien eri työelämä sukupolviin sijoittumisella ei tässä aineistossa näyttänyt olevan suurta merkitystä eikä se aiheuttanut näkemyksellisiä eroja, sillä kirkollisen nuorisotyön voimakas kasvun kausi sijoittui juuri 1970-1980 -luville. Tuolloin käytännön nuorisotyö seurakunnissa kukoisti, nuorisotyöntekijöiden virkoja lisättiin seurakunnissa ja uusia nuorisotyönohjaajia koulutettiin paljon. Tilanne muuttui dramaattisesti 1990-luvun alun laman myötä. Vuoden 1991 jälkeen seurakunnissa avoimeksi tulleita nuorisotyönohjaajan virkoja ei juuri täytetty lähes vuosikymmeneen, mikä osaltaan selittää 1980-luvun lopulla ammattiin valmistuneiden ja viran saaneiden nuorisotyönohjaajien uskollisuutta pysyä saamassaan työpaikassa.

Moni ikääntyvä nuorisotyönohjaaja ilmaisi huolensa uusista työntekijäsukupolvista, heidän koulutuksensa ammattiin valmistavasta sisällöstä ja sen tuottamasta ammattiosaamisesta sekä uusien nuorisotyönohjaajasukupolvien sitoutumisesta työhön.

Tätä työtä ei tehdä ihmisten kiitosten saamiseksi, mutta olisi mukava jos nuorisotyön merkitys ja ”vanhan kaartin” osaaminen huomioitaisiin myös kirkon omassa piirissä. Ammattikoulutukseen ja siinä erityisesti kirkollisen nuorisotyön sisältöihin tulisi panostaa. Ammattiosaaminen ohenee huolestuttavasti; menetelmät ovat hyvin hallussa, mutta entä sisältö? – Hessu 51v, 29 vuotta alalla.

Minä olen ollut valmistumisesta lähtien samassa virassa. Työparini sekä varhaisnuorisotyössä että varsinaisen nuorisotyön puolella ovat vaihtuneet. Viimeisen kymmenen vuoden aikana lähin työpari, (työalan nimi poistettu), on vaihtunut kahdeksan kertaa. – Heta 54v, 32½ vuotta alalla.

Kun nuorisotyönohjaajat kuvasivat omaan ammatinvalintaansa nuorena vaikuttaneita tekijöitä, oli lähes kaikilla vastaajilla useita syitä, jotka olivat aikanaan saaneet heidät valitsemaan ammatikseen kirkon nuorisotyön. Muutama erityinen alalle motivoinut tekijä toistui vastauksissa muita useammin: omakohtaiset hyvät kokemuksen kirkon nuorisotyöstä, koettu sisäinen kutsumus alalle ja halu auttaa. Omakohtaiset hyvät kokemukset rippikoulun jälkeisessä nuorisotyöstä tai läsnäolevan ja nuorten kannustavaan kohtaamiseen kykenevän kirkon työntekijän antama esikuva mainittiin alalle innostajista useimmin. Oman nuoruutensa aikaa kirkon nuorisotyössä ja siellä kohdattuja ammattiin motivoineita esikuvia vastaajat kuvasivat oman ammatillisen polkunsa innoittajina tähän tapaan:

Toiminta srk:n nuorten toiminnassa. – Lasse 57v, 35 vuotta alalla.

Oma kokemus seurakunnan nuortentoiminnassa mukana olemisesta. Mietin muitakin vaihtoehtoja mutta tämä tuntui omimmalta. – Jaska 55v, 32 vuotta alalla.

Aikanaan omat hyvät kokemukset seurakunnan nuorten toiminnasta olivat varmaankin se erityinen syy lähteä tälle uralle. Valinta oli ihan hyvä, olen ollut pääosin tyytyväinen työhöni ja se mukanaan tuomiin haasteisiin ja mahdollisuuksiin. Jos jotain negatiivista hakee, niin ehkä toisenlaisessa työssä olisi ollut enemmän aikaa perheelle ja omille lapsille. – Eero 54v, 31 vuotta alalla.

Halu tehdä töitä nuorten kanssa. Oman nuorisopapin malli. Halu päästä helpolla ja tehdä mukavia asioita. Aika heppoisin perustein tein aikamani valinnan lähteä tälle tielle, mutta jotenkin se osui nappiin, sillä olen ollut nyt 31 vuotta ihanneammattissani ja edelleen pidän siitä tosi paljon. – Jouni 54v, 31 vuotta alalla.

Hyvin monen nuorisotyönohjaajan vastauksessa omasta seurakunnasta saatu hyvän ja kannustavan työntekijän esimerkki liittyivät koettuun sisäiseen kutsumukseen ja haluun tehdä hengellistä työtä. Nuorisotyönohjaajat kuvasivat kutsumuksen vaikutusta ammatinvalintaansa näin:

Omat nuorisotyönohjaajat olivat niin hyviä ja innostavia. Riparin jälkeen tuo hengellinen työ alkoi kiinnostaa ja siksi kai "tarkkailin" nuorisotyönohjaajia (silloin nuorisohjaajia). Voisin sanoa, että kyllä minulla oli kutsumus kirkon työhön. Silloin yo-vuotenani - - - ei naisen ura pappina näyttänyt kovin todennäköiseltä, joten sen sivuutin nopeasti. – Nanna 57v, 36 vuotta alalla.

Äiti ☺ ja erittäin hyvä nuorisotyönohjaaja kun olin mukana srk toiminnassa sekä kutsumus. – Lea 58v., 32 vuotta alalla.

Osalla koettu sisäinen kutsumus oli ainoa vastauksessa mainittu työhön motivoinut tekijä.

Selkeä kutsumus, ei ehkä kuitenkaan oma valinta. – Jappe 60v, 30 vuotta alalla.

Kyllä tämä on kutsumus ammatti johon sain nuorena rohkaisua profetian kautta. En ole katunut päätöstäni. Aina ei toki ole ollut helppoa. – Pete 53v, 32 vuotta alalla.

Yksi vastaajista mainitsi kutsumuksen yhteydessä kokemuksen hengellisen vakaumuksen synnystä ja uskon heräämisestä:

Tulin uskoon 16-v ja samana päivänä mulle valkeni, että tuleva ammattini on kirkon nuorisotyönohjaaja. Koen siis, että Jumala kutsui mut tähän työhön, itsellä kun ei aiemmin ollut mitään toiveammattia. – Hertta 51v, 29 vuotta alalla.

Koettu kutsumus nuorisotyönohjaajan ammattiin ja aikanaan omassa nuoruudessa saatu positiivinen esimerkki nuorisotyöntekijästä yhdistyivät vastaajien kuvauksissa moniin asioihin. Tästä taustasta nuorisotyöhön ponnistaneilla työtä motivoineisiin asioihin liittyi muita useammin voimakas halu auttaa nuoria. Yksi vastaajista mainitsi itse saaneensa aikanaan apua nuoruutensa kriiseissä ja kertoi tämän saadun avun motivoineen auttamaan toisia.

Tää on aika tyypillinen seurakuntanuoresta ja - - - vapaaehtoisesta opiskelemaan, tosin murrosikä oli aika hankala ja ois voinut käydä toisinkin, sain paljon apua itse nuorena ja myös päihdemaailma tuli tutuksi, oli hyvä auttaa muita samanlaisia tekemään rakentavia valintoja. Jälkeenpäin näen johdatusta elämässäni ja polku on ollut hyvä, vaik ajoittain kivinen – Olka 59v, 27 vuotta alalla.

Omat hyvät kokemukset srk:n nuorisotyössä mukana olemisesta. Halu antaa eväitä, jotta toiset löytäisivät hivenen helpomman polun elämässään. Nuoren ihmisen kovin idealistinen kuva ja ajatus työstä. Toisaalta jotain tuosta ajatuksesta kulkee edelleen mukana. – Hessa 51v, 29 vuotta alalla.

Neljäs saadun hyvän esimerkin, koetun kutsumuksen ja auttamishalun rinnalla toistunut teema nuorisotyöntekijöiden nuoruudessa tapahtunutta alalle motivoitumista muistellessa oli sattuma. Yksi vastaajista oli hakenut useampaan eri koulutusalan oppilaitokseen ja toinen sattumoisin vieraillut nuorisotyönohjaajia kouluttavassa oppilaitoksessa, jolloin molemmilla kokemus sattumasta leimasi voimakkaasti nuorisotyönohjaajia kouluttavaan oppilaitokseen opiskelemaan pääsyä.

Hain, koska oma nuorisotyönohjaajani rippikoulun jälkeen oli innostava, työ tuntui omalta. Hain useampaan kouluun, ja tästä koulutuksesta tuli ensimmäisenä kyllä vastaus, paikka oli otettava vastaan ennen kuin muista tuli tuloksia. – Heta 54v, 32½ vuotta alalla.

Hakeuduin nuorisonohjaajakoulutukseen sen kummemmin ajattelematta, että se johtaa vääjäämättä nuorisotyönohjaajan ammattiin. Tähän sitä nyt on jämähdetty. – Jari 61v, 37 vuotta alalla.

Päätös nuorisotyönohjaajaksi opiskelemaan kuitenkin syntyi, kun olin seurakunnan edustajana Nuorten kirkkopäivillä Järvenpään opistolla. Paikka oli kaunis. Hain sinne ja Pieksämäelle – en mennyt haastatteluun muuta kuin Järvenpäähän. Sillä tiellä olen. – Malla 57v, 35 vuotta alalla.

Yksi vastaajista kuvasi omaa ammatinvalintaansa sattuman lisäksi kokemansa sisäisen epävarmuuden ja oman paikan etsinnän seuraukseksi:

Jotenkin olen ajatellut tämän ammatinvalinnan tulleen kohdalleni omasta epävarmuudesta, että missä ammatissa voisin toimia ja missä mahdolliset lahjani (ehkä ajattelin sosiaalisuutta, laulutaitoa, idearikkautta kaikenlaisten tekemisten kohdalla srk:n kerhotyössä (paikan nimi poistettu) aikoinaan 70-luvulla) tulisivat käyttöön. En tietenkään ole varma siitä, mikä viime kädessä ajoi minut hakeutumaan kirkon nuorisotyönohjaajien koulutukseen ja pääsykokeisiin keväällä 1975. Ja sillä tiellä olen yhä. (tekstiä poistettu) Ilmeisen hyvä ”vahinko” taisi tämä ammatinvalinta olla, koska olen tähän kirkon kasvatustyöhön ”taipunut” ja jotenkin tottunut tähän paikallissrk:n toimintaympäristöön. – Teija 59v, 31 vuotta alalla.

Moni ikääntyvistä nuorisotyönohjaajista oli miettinyt monia muitakin ammatillisia vaihtoehtoja. Muita mahdollisia osin edellisissä lainauksissa jo esille tulleita opiskelualoja nuorisotyönohjaajilla olivat opettajan, tutkijan tai arkeologin ammatti, ammatti liikunnan alalla tai opiskelu teologisessa tiedekunnassa, mikä vastaajien ammatinvalinnan vaiheessa olisi tarkoittanut päätymistä tutkijan tai seurakuntalehtorin uralle. Osa nuorisotyönohjaajista kokeilikin muita töitä valistumisen jälkeen. Näitä aloja olivat muun muassa työkirjastossa ja lastenkodissa.

Minusta olisi voinut tulla historian, uskonnon ja yhteiskuntatiedon opettaja /tutkija –arkeologi alun perin. Ollessani yhteiskunnan puolelle ensin kirjastossa ja sitten erityislastenkodissa sain kokemusta erilaisista työpaikoista, työtehtävistä ja työyhteisöistä, joihin kykenin sopeutumaan ja toimimaan mutta koko ajan koin sisäistä kutsumusta ja paloa kirkon työhön ja sitten sain kutsun nykyiseen työpaikkaani. – Hannu 54v, 29½ vuotta alalla.

Olin ajatellut mennä opiskelemaan liikunnanopettajaksi. (tekstiä poistettu) Toisaalta kotiseurakuntani kannustavat voimat ehdottelivat minulle teologista. En kuitenkaan silloin (80-luvun alussa) innostunut seurakuntalehtorin töistä. – Malla 57v, 35 vuotta alalla.

Päätyminen opiskelemaan kirkon nuorisotyötä oli monelle erilaisten ammatin valintaan vaikuttaneiden tekijöiden ja sattumuksenkin summa. Moni ilmaisi olleensa avoin moneen suuntaan,

mutta kirkon nuorisotyönohjaajan ammatti vaikutti omien nuorena seurakunnassa saatujen kokemusten jälkeen mahdolliselta opiskelupaikalta ja miljöönä tutulta ja turvalliselta.

6.3 Työelämäkulussa kohdattu muutos

Työelämäkulussa kohdattuja muutoksia kartoitettiin haastattelukysymyksellä *Millaiset muutokset työssä (mm. työnkuva, työtehtävät, työn sisältö, toimintaympäristö, yhteistyö, johtaminen) ovat erityisesti vaikuttaneet sinuun ja ammatilliseen kasvuusi?* Eniten mainintoja ikääntyviltä nuorisotyönohjaajilta sai kirkossa tapahtunut rakennemuutos kohti suurempia hallinnollisia yksiköitä sekä muutoksen jälkeinen uudenlaisen organisaatiokulttuurin yhdessä luominen tai liitostilanteissa omaksuminen seurakunnissa. Rakennemuutokset koettiin työelämäkulussa tapahtuneeksi kaikkein suurimmaksi muutokseksi, sillä se on tuonut monelle muutoksia seurakunnan nimen lisäksi oman lähitiimin kokoonpanoon tai omalla vastuulla olevan työalaa, sen laajuuteen ja toimintatapoihin. Siirtyminen vapaaehtoisesti tai pakotettuna työalajohtajan tehtäviin oli muutaman vastaajan mielestä suurimpia muutokseen ja ammatilliseen kasvuun haastaneita yksittäisiä tekijöitä.

Suurin muutos varmaan on seurakuntamme koon kasvu. (numeroluku poistettu) seurakunnan yhteen liittyminen tuo omat kuvionsa. sen kunniaksi työn loppusuoralla hain johtavaksi ja se on tietenkin muuttanut työnkuvaa. Sen normi (työalan nimi poistettu) lisäksi tulee koko ajan uusia asioita ja aikaa vierähtää tämän koneen äärellä aina vain enemmän. Olen nyt opetellut hallintoa ja sen koukeroita viime ajat. Vähitellen siirrän kenttätöitä itseltäni pois.
– Malla 57v, 35 vuotta alalla.

Kun (vuosiluku poistettu) vuotta sitten tuli seurakuntaliitos (tekstiä poistettu), työnkuvani vaihtui (työalan nimi poistettu) kokonaan (työalan nimi poistettu). Ensin murehdin, mutta nykyään olen tosi onnellinen ja tyytyväinen valinnastani (työalojen nimet poistettu) väliltä. – Nanna 57v, 36 vuotta alalla.

Johtaminen. Saan olla johtavassa asemassa ja olen siihen saanut kasvaa monella tapaa. Olen saanut melko vapaat kädet johtamiseen ja monen tiimin kokoonpanon kanssa kasvaa eri tavalla. – Lea 55v, 32 vuotta alalla.

Työpaikan vaihto ja työtehtävien muuttuminen kenttätöistä työalan esimieheksi.
– Pete 53v, 30 vuotta alalla.

Toinen lähes yhtä monta mainintaa saanut tapahtuma oli nuorisotyönohjaajan oma ikääntyminen, jonka vastaajat kokivat haastaneen omaa työntekoa muuttaneen omaa tapaa tehdä nuorisotyönohjaajan työtä. Tutkimukseen osallistuneet nuorisotyönohjaajat ovat työelämäkulkunsa

aikana itse vanhenneet nuorista aikuisista keski-ikäisiksi tai keski-ään jo ohittaneiksi eläkeikää lähestyviksi aikuisiksi. Myös heidän elämäntilanteensa on muuttunut, mikä useimpien kuvauksissa tarkoitti muutosta yksineläjästä tai pariskunnasta perheelliseksi ja myöhemmin lasten aikuistumisen myötä yhden tai kahden aikuisen perhemuodoksi. Ikääntymisen koettiin muuttaneen erityisesti omaa ajattelua ja suhtautumista asioihin, mikä näkyi esimerkiksi ammatillisena vastuullisen aikuisen roolin korostumisena suhteessa nuoriin.

Oma ikääntyminen vaikuttaa kohtaamiskulman ja oman ajattelutavan muutokseen. Nuorten silmissä oma rooli muuttuu: ei ole enää ”yhtenä meistä”, vaan turvallinen aikuinen; jonkinlainen isähahmo. – Hessu 51v, 29 vuotta alalla.

Muutama vastaaja mainitsi työn suurimman muutoksen olleen tietotekniikan ja etenkin sosiaalisen median mukaan tulon kaikkeen työhön. Sosiaalisen median koettiin tuoneen mukanaan jatkuvan saatavilla olemisen vaateen ja pakon opetella jatkuvasti uusiutuvia ja muuttuvia sosiaalisen median palveluita ja tietokoneohjelmia. Osa vastaajista koki oman osaamisen olevan koetuksella.

Sosiaalisen median näkyminen koko ajan lisääntyvänä haastaa ja antaa mahdollisuuden muutokseen. Tarvitaan jatkuvaa ”ajan hermoilla” pysymistä nuorten kohtaamiseen ja tavoittamiseen. – Hessu 51v, 29 vuotta alalla.

Muutoksesta ja ammatillisesta kasvusta kysyttäessä mainintoja sai myös työuran aikana lisääntynyt yhteistyö niin kirkon sisällä kuin kunnallisten toimijoiden tai järjestöjen kanssa. Ne, jotka mainitsivat lisääntyneen yhteistyön ja verkostoitumisen, mainitsivat ne nimenomaan positiivisena muutoksena työelämäkulussa.

Ammatilliseen kasvuun ovat vaikuttaneet kokemuksen tuomat tilanteet eri työtehtävissä ja yhteiskunnan eri mulla sektoreilla tapahtuneet asiat, kuten yhdistyksissä toimiminen. – Jappe 60v, 30 vuotta alalla.

Lisääntyvä yhteistyö eri toimijatahojen kanssa selkeyttää myös ymmärrystä omasta työstä. Yhteistyössä pitää silti pystyä tekemään omaa kirkon nuorisotyötään, ei vain olla toisen toimijan lisätyövoimana. – Hessu 51v, 29 vuotta alalla.

Ammatillisen kasvun kokemus syntyi yhdellä vastaajista myös itselle uuden ja omien elämänarvojen mukaisen toiminnon suunnittelun ja aloittamisen myötä.

koulutyö kiusaamista vastaan, jonka aloitin (vuosien lukumäärä poistettu) vuotta sitten oman srk:n alueen (koulujen lukumäärä poistettu) koulussa, sitä kautta tullut paljon onnistumisen kokemuksia. – Hertta 51v, 29 vuotta alalla.

7 NUORISOTYÖNOHJAAJIEN AMMATILLINEN OSAAMINEN

Oman ammatillisen osaamisen tunnistaminen tai nimeäminen ei ollut kaikille vastaajille kovinkaan helppoa. Osa totesi, ettei ole aiemmin edes pohtinut koko asiaa. Vastaajat lähestyivät kysymystä omasta osaamisesta hyvin erilaisista tulokulmista. Vastaajille oma osaaminen näyttäytyi erilaisina hallittuina taitoalueina, henkilökohtaisina persoonaan liittyneinä piirteinä tai vahvuuksina, saatuina koulutuksina, koulutuksen ja kokemuksen synteinä. Muutama vastaaja kuvasi omaa ammatillista osaamistaan jatkumona, jonka lähtöpisteenä oli aikanaan saatu hyvä ja työtä tukeva ammattiin valmentanut koulutus. Osaamisen kuvattiin vahvistuneen ammatissa kertyneen työkokemuksen ja työn sisällä saatujen ammattitaitoa täydentävien koulutusten ja kollegiaalisen jakamisen ja tuen myötä. Ammatissa vierähtäneet työvuodet olivat vahvistaneet kokemusta omasta pärjäämisestä ja saaneet ymmärtämään oman ammatillisen osaamisen laaja-alaisuuden ja syvyyden. Nuorisotyönohjaajien vastauksista sai kuvan myös siitä, kuinka herkästi usko omaan osaamiseen voi saada kolauksen ja kuinka monin eri tavoin kokemus oman työn merkityksestä ja mielekkyydestä voi murentua. Näitä osaamisenkokemuksen vahvistumisen ja murentumisen asioita kuvaan tarkemmin tutkimusluvussa 8.

7.1 Ikääntyvien nuorisotyönohjaajien kokemus omasta ammatillisesta osaamisesta

7.1.1 Osaaminen saatuna koulutuksena ja kattuneena kokemuksena

Sanallistaessaan omaa ammatillista osaamistaan moni ikääntyvä nuorisotyönohjaaja totesi ammatillisen osaamisensa pohjan syntyneen 1970- tai 1980 -luvulla, kun he opiskelivat nuorisotyönohjaajan tutkintoa, asuivat oppilaitoksen internaatissa ja tekivät harjoitteluitaan seurakunnissa, järjestöissä ja nuorisonhuoltolaitoksissa.

Ammatillinen osaaminen alkoi mielestäni jo hyvästä koulutuksesta. Kommuunielämästä ja silloisesta opiskelijayhteisöstä. Koulutuksen sisällöt olivat mielestäni hyvät. Innolla lähdin työhön. – Malla 57v, 35 vuotta alalla.

Kasvoin ammatilliseksi nuorisotyönohjaajaksi (oppilaitoksen nimi poistettu) kurssitovereideni joukossa ja työharjoitteluissa käsitykseni ja kokemukseni vahvistuivat siinä että tämä on minun elämänurani ja työni tulevaisuudessa. Jo harjoitteluaikoina sain luotua esimerkiksi (laitoksen nimi poistettu) ja seurakunnan välille siteen, lastenkodin nuoria tuli kauttani seurakunnan vapaaehtoistyöhön ja suhteeni henkilökuntaankin rakentui samalla. (paikkakunnan nimi poistettu) ja seurakunnan välille synnyttiin myös yhteyden, jonka avulla alettiin muokata seurakunnan ja kaupungin nuorisotyön yhteistyötä muun muassa yhteisen nuorisotyön esitteen muodossa ja tapaamisissa. Koin että minulla on hyviä ideoita, ajatuksia ja mielikuvitusta tähän työhön. – Hannu 54v, 29½ vuotta alalla.

Saadun ammatillisen koulutuksen lisäksi muutama nuorisotyönohjaaja totesi osaamisensa päivittyneen vuosittain ammatillisilla neuvottelupäivillä ja lisääntyneen saatujen lisäkoulutuksen myötä. Seurakunnan myönteisyys ammatillista täydennyskouluttautumista kohtaan koettiin erityisen hyväksi. Yksi nuorisotyönohjaaja kuvasi osaamistaan nuorisotyönohjaajan ammatillisena kompetenssina, millä hän mitä ilmeisimmin tarkoitti ammattipätevyyttään laajentaneiden AMK ja YAMK -tutkintojen tutkintokuvauksissa kerrottuja osaamisvaatimuksia. Ikääntyvien nuorisotyönohjaajien osaamisen kokemusta vahvistaneita koulutuksia esitellään tarkemmin tutkimusluvussa 8.1.

Olen saanut tosi hyvän koulutuksen tähän työhön. Siinä pohja koko työhön. Lisäksi olen töissä seurakunnassa, jossa on arvostettu lisäkoulutuksia. Olen saanut käydä monessa työtäni tukevassa koulutuksessa. Täydennyskoulutustahan ei kirkko juurikaan nuorisotyönohjaajille tarjoa. – Nanna 57v, 36 vuotta alalla.

Kirkon nuorisotyönohjaajan ammatilliset kompetenssit, erityisnuorisotyönohjaajan ja Laaja alaisen sosionomi AMK koulutuksen sekä sosionomi YAMK mukanaan tuomat kompetenssit. Lisäksi ATK erityisosaamista. – Jari 61v, 37vuotta alalla.

Saadun koulutuksen rinnalla nuorisotyönohjaajat mainitsivat käytännön työssä saadun kokemuksen merkittävimmäksi ammatillisen osaamisenkokemuksen kartuttajaksi.

(Osaamiseni on) opiston jälkeen käytännössä opittua. – Jappe 60v, 30 vuotta alalla.

Osaamista löytyi myös koulun penkiltä mutta ennen kaikkea kokemus ja tekeminen lasten ja nuorten parissa on tuonut sitä. – Jouni 54v, 31 vuotta alalla.

Nuorisotyön konkareiden vastauksissa toistui ajatus aikanaan koulutuksessa saadun muodollisen tiedon ja työkokemuksen myötä karttuneen epämuodollisen tiedon toistaan tukevasta suhteesta. Karttunut kokemus auttoi nuorisotyönohjaajia hahmottamaan työn kokonaisuutta,

suhteuttamaan omaa osaamista siihen ja luottamaan omaan osaamisen riittämiseen yksittäisissä työtilanteissa. Kokemus auttoi myös näkemään ammatillisissa tilanteissa asioiden välisiä vaikutussuhteita ja sopeuttamaan omaa toimintaa tilanteeseen sopivaksi.

Pitkä työkokemus tuo varmuutta ja rohkeutta luottaa omaan osaamiseensa ja antaa realistisen kuvan nähdä millaista tehtävistä/tilanteista selviytyy. Se auttaa myös kokonaisuuksien näkemisessä ja helpottaa työn rakentamista siihen suuntaan.
– Hessa 51v, 29 vuotta alalla.

Osaan toimia tilanteiden mukaan nuorisotyössä. – Lasse 57v, 35 vuotta alalla.

Osaamisessani on monenlaisia menetelmällisiä asioita, joita olen sekä opiskeluaikana että työssä oppinut. Erityisesti vuosien saatossa minulle on valjennut paljon asioita haastavien nuorten kanssa työskentelemisestä ja heidän elämästään. (Tekstiä poistettu) – Eero 54v, 31 vuotta alalla.

Osalle nuorisotyönohjaajista oman tunnistetun osaamisen sanallistaminen oli vaikeaa.

En osaa sitä oikein sanoiksi pukea, varmaankin läsnäolo, kuuntelu jne....
– Pete 53v, 32 vuotta alalla.

7.1.2 Osaaminen asenteena ja asennoitumisena

Hyvin moni vastaaja kuvasi omaa ammatillista osaamista saadun koulutuksen ja karttuneen kokemuksen lisäksi ennen kaikkea asennoitumisena työhön. Osaaminen asennoitumisena tai asenteena saattoi tarkoittaa yleistä uteliaisuutta ja kiinnostusta asioihin, tilanteisiin heittäytymistä, ajassa elämistä tai intuition varassa toimimista. Niin ikään myönteinen asenne työssä kohdattuihin ihmisiin koettiin tärkeäksi.

Kaikessa työssäni liene kyse siitä, millainen heittäytymiskyky on hallussani. Siis tarkoitan sitä, että miten rohkeasti uskaltaudun kohdata erilaiset työtehtävät erilaisten ihmisten parissa lapsista aikuisiin. – Teija 59v, 31 vuotta alalla.

Ammatillinen osaaminen tulee kokemuksesta ja asenteesta. Työ tekijäänsä opettaa. Toisaalta kuka tahansa täyspäinen aikuinen voisi tehdä nämä asiat. Kunhan haluaa suhtautua rakentavasti toisiin ihmisiin eikä esim pelkää nuorisoa.
– Jaska 55v, 32 vuotta alalla.

Ehkä se asiantuntijuus on sitä että oot tehnyt yli 20 vuotta ja tiedät mitä haluat ja mikä toimii, mut että myös olet valmis kokeilemaan uusia asioita ja että edelleen tykkäät työstäsi ja jaksat olla kiinnostunut mitä ympärillä tapahtuu.
– Olka 59v, 27 vuotta alalla.

Asennoituminen saattoi vastauksissa merkitä myös avoimuutta uudistuksille ja muutoksille tai palveluhenkisyttä niin työyhteisön sisällä kuin suhteessa seurakuntalaisiin.

Olen sanonut Hava-ja kehittämiskeskusteluissa etten halua olla sammaloituva kivi, joka ei liiku mihinkään vaan suhtaudun myönteisesti mutta myös tarvittaessa kriittisesti uudistuksiin. Pyrin olemaan palvelunhaluinen ja samalla pyrin näyttämään tässä esimerkkiä muille ja pyrin seuraamaan toimintaympäristöni muutoksia. – Hannu 54v, 29½ vuotta alalla.

Muutama vastaaja liitti työhön asennoitumisen yhdeksi ulottuvuudeksi työntekijän ja nuorten välisen suhteen laadun ja oman työ tavoitteet. Tästä näkökulmasta osaamista sanotettiin rinnalla kulkemisena, kasvun tukena olemisena ja auttamishaluna. Tätä osaamisensa puolta he korostivat kertomalla läsnäolosta, vuorovaikutukseen antautumisesta, hetkessä elämisestä ja yhteisestä elämän ihmettelystä ja reflektiosta. Tätä työhön asennoitumisen puolta kuvatessaan vastaajat sanallistivat omaa ammatillista osaamistaan tekemisen sijasta yhdessä elämisen, olemisen ja läsnäolon ilmaisin. Tästä osaamisalueesta nuorisotyönohjaajan työssä kerrotaan lisää toimijuustyyppejä ja ammatillista identiteettiä avaavassa tutkimusluvussa numero kahdeksan.

Olla erilaisten ihmisten kanssa: olla läsnä kuulla, kuunnella, reagoida, ottaa tosissaan, toimia intuitiolla ja spontaanisti, motivoida ja tukea ja kannustaa. – Olka 59v, 27 vuotta alalla.

Vastaajista sekä Jouni että jo aiemmin edellisessä luvussa aiheesta lainattu Olka mainitsivat omassa henkilöhistoriassa läpi elettyjen surujen ja menetysten kääntyneen ajan myötä osaksi omaa ammatillista osaamista ja vaikuttaneen nuoria tukevan työotteen ja asenteen syntymiseen.

(tekstiä poistettu) Oma ”isättömyys” on vahvistanut halua tehdä töitä nimenomaan poikien kanssa. – Jouni 54v, 31 vuotta alalla.

murrosikä oli aika hankala ja ois voinut käydä toisinkin, sain paljon apua itse nuorena ja myös päihdemaailma tuli tutuksi, oli hyvä auttaa muita samanlaisia tekemään rakentavia valintoja. – Olka 59v, 27 vuotta alalla.

Työ asenteena saattoi näyttäytyä myös haluna keskittyä yleisen hyvän fiiliksen luomiseen nuorisotyönohjaajan työssä.

Rento meininki ja Jumala mukana jutuissa. – Lasse 57v, 35 vuotta alalla.

7.1.3 Osaaminen taitoalueiden hallintana ja persoonan ominaisuuksina

Nuorisotyönohjaajien kuvaukset omasta osaamisesta erilaisina taitoalueina antoivat kuvan kirkon nuorisotyöstä laaja-alaisena osaamisen kenttänä. Nuorisotyönohjaajien mainitsemat taitoalueet kattoivat kirkon kontekstissa sielunhoidoksi nimetyn ihmissuhde- ja vuorovaikutusosaamisen, työn ja toiminnan mahdollistamiseen tarvittavat suunnittelu- ja organisointitaidot, erilaiset käden- ja käytännöntaidot, erikokoisten ryhmien toiminnanohjaamisen, opettamisen ja kouluttamisen taidot, sekä organisointi toiminnan. Vaikka vastaajien kuvaukset hallitsemiensa taitoalueiden sisällöstä vaihtelivat, antavat Mallan ja Lean kuvaukset omasta ammatillisesta osaamisestaan osuvat näytteet vastaajien työssä tarvitseman osaamisen laajuudesta ja taitoalueiden diversiteetistä.

*Koen olevani monipuolinen osaja – osaan sopivasti kaikkea – mutta en ole missään huippu. Sillä tulee toimeen oikein hyvin. Trivial Pursuit –ihminen.
– Malla 57v, 35 vuotta alalla.*

Vuorovaikutus, uteliaisuus ympäristöön, rohkeus tehdä muutoksia perustellusti, jos homma ei toimi. Tulen nuorten kanssa hyvin toimeen. Empatia, musiikki, johtaminen, tulevaisuuden visiointi, vankka kokemus seurakunnan ja kirkon työstä. Olen kouluttautunut työelämässä kasvatuksen alalla, johtamiseen, työnohjaamiseen ja konsultatiiviseen työntekemiseen. – Lea 55v, 32 vuotta alalla.

Sielunhoito- ja ihmissuhdeosaamistaan sekä vuorovaikutustaitojaan ikääntyvät nuorisotyönohjaaja sanallistivat ilmaisuilla ihmisten kanssa oleminen ja ihmisten huomioiminen, kyky kohdata ja kiireetön kohtaaminen, tunnetaidot ja kriisityötaidot, empatiakyky, vuorovaikutusosaaminen ja reflektiokyky.

Pääpiirteissäänhän työ on ihmisten kanssa olemista ja heidän huomioimistaan. Osaaminen on kohtalaisen hyvää. – Jappe 60v, 30 vuotta alalla.

kuuntelija: nuorilla on mahdollisuus tulla kohdatuksi rauhassa ilman kiireen tuntua. – Hessu 51v, 29 vuotta alalla.

*Ehkä ammatillista osaamista on ryhmätyötaito, jota olen pyrkinyt kehittämään koko ammatillisen urani aikana. Myös yksilöohjaus ja kahdenkeskisten kontaktien hoitamiseen tarvittavia taitoja olen pyrkinyt vahvistamaan ja päivittämään sitä erilaisilla koulutuksilla. Näistä kahdesta asiasta (ryhmätyö ja yksilöohjaus) koostuu käsitykseni omasta ammatillisuudestani vuorovaikutustyöntekijänä.
– Teija 59v, 31 vuotta alalla.*

Osaamisessani on monenlaisia menetelmällisiä asioita, joita olen sekä opiskeluaikana että työssä oppinut. Erityisesti vuosien saatossa minulle on valjennut paljon asioita haastavien nuorten kanssa työskentelemisestä ja heidän elämästään. Minulle on kertynyt vahvuuksia kouluttamisessa, eräretkeilyssä; asioita, joita voin käyttää myös työssäni työvälineinä. – Eero 54v, 31 vuotta alalla.

Omaamiaaan käytännöntaitoja ikääntyvät nuorisotyönohjaajat sanallistivat runsaasti. Niitä olivat esimerkiksi työntekoa mahdollistavat talous- ja laskentataidot, organisointi- suunnittelu- ja ajanhallintataidot, some-osaaminen sekä erilaiset erätaidot, keittiöosaaminen, luovien taitoaineiden kuten musiikin, liikunnan ja käsitöiden osaaminen. Myös mielikuvitus, ideointikyky ja kekseliäisyys nähtiin taitoina, jotka tuottavat työssä tarvittavaa osaamista.

Työssä tarvitsen hyvin monenlaisia taitoja; matematiikkaa talouden hoitamiseen, kädentaitoja, liikunnallisuutta, kokkailutaitoja isommallekin porukalle, erätaitoja, ihmissuhdetaitoja, kriisityöntaitoja... Välillä tuntuu, että taidot eivät riitä, mutta näillä mitä on, on mentävä. – Heta 54v, 32½ vuotta alalla.

Harrastan valokuvaamista ja lisäksi roikun somessa aika paljon. Nämä ovat lisänä ammatillisessa osaamisessani. – Nanna 57v, 36 vuotta alalla.

Musiikillinen osaaminen. – Lasse 57v, 35 vuotta alalla.

... minulla on hyviä ideoita, ajatuksia ja mielikuvitusta tähän työhön. (tekstiä poistettu) hyvä organisointikyky, hyvä mielikuvitus ja kekseliäisyys – Hannu 54v, 29½ vuotta alalla.

Vastaajat kokivat hallitsevansa myös eri-ikäisten seurakuntalaisten ja erikokoisten ryhmien työskentelyjen ohjaamisessa tarvittavia menetelmä- ja ryhmäohjaustaitoja. Moni kuvasi tarvitsevansa työssään kykyä hallita sekä pienryhmätoiminnan tilanteita, että satojen ihmisten suuruisia yleisötilaisuuksia. Ihmissuhdeosaamista ja ryhmätyötaitoja tarvitaan myös omassa työyhteisössä tiimityötaitojen ja alaistaitojen muodossa.

Jonkunlaista organisointikykyä ja -taitoa edellyttää nuorisotyönohjaajana toimiminen, kun järjestän erilaisia tilaisuuksia sekä pienryhmille että avoimia yleisötapauksia. Käytännön työssä korostuu myös ajankäytön hallinta ja taloudellisten realiteettien huomioiminen kaiken työn suunnittelussa ja toteutuksessa. Tiimityötaitot ja alaistaidot ovat myös oleellisia työtaitoja tehtävässäni paikallisseurakunnassa. – Teija 59v, 31 vuotta alalla.

Omaan suht hyvin tiimityötaitoja, vuorovaikutusta sekä neuvottelutaitoja, joissa haluaisin kyllä vielä kehittää osaamistani. – Hannu 54v, 29½ vuotta alalla.

Yksi vastausaineistosta noussut näkökulma osaamiseen oli pitkään samalla paikkakunnalla ja samassa työyhteisössä toimineen ammattilaisen sitoutumisen seurauksena syntynyt tunnettuus paikkakunnalla ja työn vakiintuneet verkostot.

(tekstiä poistettu) suhde työtovereihin, seurakuntaan, paikallistason verkostot, tunnettuus, pitkäaikainen palvelus samassa paikassa antaa syvyyttä ja luo pohjaa luottamuksellisuudelle, tunnen perheitä kolmessa sukupolvessa. – Hannu 54v, 29½ vuotta alalla.

Nuorisotyönohjaajan työssä tarvittavana taitona ja ammatillisena erityisosaamisena vastaajat mainitsivat kristillisen opetuksen ja kasvatuksen eli hartauksien ja puheiden pitämisen sekä koulutyön. Nuorisotyönohjaajat eivät vastauksissaan mitenkään erityisesti alleviivanneet hengellisyyttä tai uskon elämänaluetta muusta osaamisesta erilliseksi osa-alueeksi. Hengellisen työn ulottuvuus, osaaminen ja taito olivat ikään kuin sisään rakennettuna ja itsestään selvänä mukana kaikessa tekemisessä.

sielunhoito, opetus/hartaus/puheet, koulutyö kiusaamista vastaan, uskallan lähestyä ihmisiä. – Hertta 51v, 29 vuotta alalla.

Evangeliumi esillä ymmärrettävästi ja aidosti mutta tyrkyttämättä. – Hessu 51v, 29 vuotta alalla.

8 OSAAMISEN KOKEMUKSEN JA TYÖHÖN SITOUTUNEISUUDEN MUUTOKSET TYÖELÄMÄKULUSSA

Pitkän linjan nuorisotyönohjaajien kokemus omasta ammatillisesta osaamisesta kunkin yksilöllisessä työelämäkulussa oli yhtä vastaajaa lukuun ottamatta vaihdellut suuresti. Osaamisen kokemukseen ja työhön sitoutumiseen vaikuttaneet tekijät olivat luonteeltaan 1) nuorisotyöntekijän sisäisiä ja elämäntilanteeseen liittyneitä ja 2) ulkoisia työn toimintaympäristöön liittyneitä ja kontekstissa tapahtuneista muutoksista juontuneita. Työelämäkulussa vaikuttaneet eri tekijät olivat niin vahvistaneet kuin murentaneet työntekijän kokemusta omasta ammatillisesta osaamisesta. Jotkin muutokset ja tekijät olivat vaikuttaneet heikentävästi myös nuorisotyöntekijän kokemukseen omasta työkyvystä ja vaikuttaneet siten halukkuuteen jatkaa töitä kirkon nuorisotyössä. Lähes jokaisen nuorisotyönohjaajan vastaustapa ammatillista osaamista ja asiantuntijuutta käsitelleisiin kysymyksiin oli kokonaisvaltainen. Nuorisotyönohjaajien vastaukset sisälsivät laajan kirjon osaamisen kokemukseen ja työhön sitoutuneisuuteen myönteisesti tai kielteisesti vaikuttaneita tekijöitä. Esitellyt aineistonäytteet on vähän väkivalloin ryhmitelty jonkin aihekokonaisuuden alle kuvaamaan kokemusten diversiteettiä ja antamaan viitettä siitä, miten ja millaisin teemoin nuorisotyönohjaajat sanallistivat kokemuksiaan. Asioiden esiin ottamisen järjestys vastaa niiden yleisyyttä aineistossa.

8.1 Osaamisen kokemusta vahvistaneet ja työhön sitoutumista edistäneet tekijät

Niitä tekijöitä, jotka työelämäkulussa vahvistivat nuorisotyönohjaajien kokemusta omasta ammatillisesta osaamisesta ja sitoutuivat työhön entistä vahvemmin, kysyttiin haastattelulomakkeen kysymyksellä *Mitkä asiat, tekijät tai tapahtumat työurasi aikana ovat vahvistaneet kokemusta omasta osaamisesta ja/ tai vahvistaneet haluasi jatkaa nuorisotyössä?* Kysymykseen saatujen vastausten kooste on tiivistettynä seuraavassa kuvassa. Kuvassa osaamisen ja työhön sitoutumisen

kukan oikealla puolella on tekijöitä, jotka ovat nuorisotyöntekijöiden ulkopuolelta työympäristöstä ja työn kontekstissa heihin vaikuttaneita tekijöitä. Kukan vasemmalla puolella on osaamisen kokemukseen ja työhön sitoutumiseen vaikuttaneita tekijöitä, joiden nuorisotyöntekijät ovat työelämäkulkuaan taaksepäin katsoessaan huomanneet vahvistaneen osaamisen kokemusta ja lisänneen työhön sitoutumista. Osa näistä tekijöistä on sellaisia, että niitä kohti oli työelämäkulussa tietoisesti kuljettu ja ne oli harkinnan jälkeen valittu osaksi omaa toimintatapaa. Osaa itsestä nousseista tekijöistä nuorisotyönohjaajat kuvasivat sellaisiksi, että niiden vaikutuspiiriin oli kuin vahingossa ajauduttu ja niiden merkitys ja arvo paljastuivat itselle vasta jälkikäteen. Mainittujen tekijöiden painoarvo ja mainintojen määrä aineistossa näkyvät kuvassa niin, että kuvan alaosassa ovat useimmin mainitut vahvistaneet tekijät ja kuvan yläosaa kohti kuljettaessa mainintojen määrä aineistossa harvenee.



KUVIO 6. Osaamisen ja työhön sitoutumisen kukka, vahvistaneet tekijät.

8.1.1 Toimintaympäristö ja työ osaamisen kokemusta ja sitoutumista vahvistamassa

Kahden vahvistavan tekijän kärki osaamisen kokemuksen tuottajana ja työhön sitouttajana oli pitkän työuran tehneiden nuorisotyönohjaajien kokemuksissa hyvin selkeä. Niitä olivat saatu välitön ja välillinen palaute sekä työn tekemiset verkostot ja työhön liittyvät ihmissuhteet. Useimmin mainittu ja merkittävimmäksi osaamisen kokemuksen itsen ulkopuoliseksi vahvistajaksi nuorisotyöntekijät nimesivät työstä saadun välittömän tai välillisen palautteen. Välitöntä positiivista palautetta nuorisotyönohjaajat kertoivat saaneensa työnsä kohteilta eli lapsilta ja nuorilta sekä heidän perheiltään. Toinen välittömän positiivisen palautteen antajataho olivat erilaiset yhteistyökumppanit ja vasta kolmantena, selkeästi harvemmin mainittuina, tulivat omat työkaverit. Yksi useamman kerran mainittu välittömän palautteen väylä nuorisotyönohjaajille oli kuvassa erikseen mainitut viralliset huomionosoitukset valtiovallalta, ammattikunnalta tai paikallisilta toimijoilta sekä työstä saadut tunnustukset ja ammatillisista ansioista saadut palkinnot. Saamaansa palautetta ikääntyvät nuorisotyönohjaajat kuvasivat muun muassa näin:

Nuorilta saatu palaute: sekä itselle että se, mitä he ovat kertoneet toiminnastani toisille ihmisille. Positiivisen muutoksen näkeminen ihmisissä: työlläni on merkitystä. Yhteistyökumppaneiden antama palaute, jossa on kuullut olevansa hyvä/haluttu yhteistyökumppani. – Hessu 51v, 29 vuotta alalla.

Hyvä palaute nuorilta, opettajilta ja oppilailta, muutama vuosi sitten sain presidentin myöntämän "Suomen (- - - mitalin nimi poistettu - -) mitalin". – Hertta 51v, 29 vuotta alalla.

Onnistumisen kokemukset, nuorten elämässä selviäminen, yhteyden rakentuminen nuoriin sekä positiivinen palaute nuorilta (joskus pitkänkin ajan jälkeen) ovat olleet oleellisia tekijöitä. – Eero 54v, 31 vuotta alalla.

Työstä saadun välillisen palautteen merkityksen oman osaamisen kokemuksen vahvistajana ja työhön innoittajana mainitsi lähes jokainen vastaaja. Välillinen palaute työstä saattoi olla sitä, että nuorisotyöntekijä koki olevansa paikkakunnalla tunnettu ja hyvässä maineessa oleva työntekijä sekä luotettava yhteistyökumppani, jota toistuvasti pyydettiin mukaan erilaisiin yhteistyökuvioihin. Välillistä palautetta saatiin siitä, kun entiset nuoret vielä vuosien jälkeenkin tunnistivat, tervehtivät ja muistelivat yhteisiä hetkiä hyvällä. Palautteeksi omasta uurastuksesta nähtiin sekin, kun pitkään kestäneen oman tehostetun työn kohteena ollut nuori sai asiansa kuntoon ja pääsi elämässä eteenpäin tai kun oma seurakuntanuori lähti opiskelemaan kirkollista ammattialaa. Välillistä palautetta pitkäjänteisestä ja laadukkaasta työstä saatiin myös siitä, kun jo aikuisiksi varttuneet vuosien takaiset leiriläiset lähettivät omia lapsiaan työntekijän leireille ja kerhoihin.

Työn tulokset, joita varsinkin varhaisnuorisotyössä ja saman seurakunnan palveluksessa olemalla pystyy jopa näkemään. Ensimmäisten leiriläisteni lapset ovat nyt leireilläni. – Malla 57v, 35 vuotta alalla.

Se, että kun tapaa jo varttuneita nuoria, joilla on jo oma perhe. Heidän suhtautumisensa on myönteistä. Nämä entiset Nuoret uskaltavat tulla juttelemaan ja muistelemaan. Tämä osoittaa, että työn on toiminut. Moni on lähtenyt opiskelemaan kirkollista ammattia. Samalla lapset, joita tapaa päivittäin uskaltavat tulla juttelemaan ja huutavat jo kaukaa nimeltä. – Jappe 60v, 30 vuotta alalla.

*Kohtaamiset ja tilanteet jossa on voinut olla avuksi ja tueksi.
– Pete 53v, 32 vuotta alalla.*

Aineiston perusteella vastaajien käsitystä omasta osaamisesta vahvasti seuraavaksi eniten vastaajien mukaan pääsy erilaisiin verkostoihin ja yhteistyö toisten kasvatusalan tai muiden alojen ammattilaisten kanssa. Nuorisotyönohjaajista moni mainitsi merkittäväksi sen, että omalla osaamisella oli käyttöä myös kirkon ulkopuolella ja että sai oman ammatinsa osaajana tulla arvostaen kohdelluksi yhteistyökuvioissa. Kokemukset näissä tilanteissa olivat nostaneet vastaajien ammatillista itsetuntoa ja parhaimmillaan yhteistyötahot olivat toimineet merkittävinä ammatillisen osaamisen tunnistamisen peileinä nuorisotyönohjaajalle.

Omalla paikkakunnalla on harvinaisen vahvaa yhteistyötä tehty pitkään kunnan nuorisotyön tiimin kanssa yhteisistä palaverista yhteiseen koulutyöhön ja tapahtumiin. Yhteistyö on mutkatonta ja helppoa yhteisen näkemyksenkin vuoksi ja meillä on vahva koulu- ja oppilaitostyön kulttuuri, olemme toivottuja kumppaneita kouluissamme ja olemme niihin tervetulleita. Kehitämme myös työtämme yhdessä. – Hannu 54v, 29,5 vuotta alalla.

Yhteistyö myös kirkon ulkopuolella olevien kumppaneiden kanssa on ollut avartavaa ja luottamuksellista. Työskentelen (paikan nimi poistettu) läheisyydessä ja alueella on paljon monikulttuurista väkeä. Se on tuonut työhön paljon hyviä mahdollisuuksia sekä uusia näkökulmia. – Lea 58v, 32 vuotta alalla.

Monelle nuorisotyönohjaajalle ammatillisen osaamisen vahvistajana ja työmotivaation nostattajana toimivat ne, joita palvelemaan heidät oli työhön palkattu. Yli puolet vastaajista mainitsi yhdeksi merkittäväksi työhön sitoutumisen lähteeksi työnsä kohteet, eli lapset, nuoret, erityisnuoret ja nuoret aikuiset. Maininta työn kohteista liittyi Nannalla saatuun positiiviseen palautteeseen ja hän kertoi myös oman vanhemmuuden antaneen ymmärrystä nuorten maailmaan ja vahvistaneen näin ammatillisen osaamisen kokemusta ja työroolin toteutumista.

Nuorilta ja heidän vanhemmiltaan saatu positiivinen palaute on myös innostanut jatkamaan. Ja se, että tykkään nuorista. Myös se, että on omia lapsia, antoi ymmärrystä ensin tyttöjen maailmaan ja myöhemmin nuorten maailmaan. 😊
– Nanna 57v, 36 vuotta alalla.

Välillä saa nähdä kun nuori pääsee kiinni seurakunnan sanomaan.
– Jaska 55v, 32 vuotta alalla.

Muutama vastaajista mainitsi osaamisensa tunnistamisen peiliksi ja työhön innostajaksi oman työyhteisönsä. Mainintoja saivat hyvä, kannustava ja myönteinen ilmapiiri työyhteisössä, yhteisöä taiten johtanut esimies, tiukoissa tilanteissa tsempanneet työkaverit ja motivoiva ja ilmapiiriltään myönteinen tiimi. Yhdellä vastaajista oli kipeä kokemus vuosia kestäneestä haastavasta tilanteesta työyhteisössä, jolloin ammatillista itsetuntoa kantavaksi voimaksi muodostuivat luottamushenkilöiltä ja omalta piispalta saatu varaukseton tuki.

Ja jo edellä mainitsemani kolleegojen kanssa tapahtuva asioiden ja mielipiteiden vaihto usein tuo uutta omaan työhön. – Malla 57v, 35 vuotta alalla.

(tekstiä poistettu) erilaiset projektit ja kannustava ilmapiiri. saa kokeilla saa epäonnistua, hullu draivi ajoittain, mahtavat työkaverit. Mielenkiintoiset haasteet ja ihanat, ajoittain haastavatkin asiakkaat ja tietty kun joku pääsee takasin yhteiskuntaan, niin, hitto sillä elää monta vuotta <3 – Olka 59v, 27 vuotta alalla.

(lainaus tekstin keskeltä) - - - sain kahden edellisen piispan, (nimet poistettu), henkilökohtaisen tuen työlleni. Minulla oli siis henkilökohtainen kontakti hiippakuntani piispoihiin kuten sain tuen myös kahdelta lääninrovastiltamme. - - - Kaltaisessamme vauraassa, isossa (sana poistettu) seurakunnassa perustyö on aina ollut kunniaa, tietyt perustyöt ovat ja pysyvät ja niistä pidetään kiinni. Luottamushenkilöstöltä, monet pitkäaikaisia sellaisia, saamme vahvan tuen tekemällemme työlle. – Hannu 54v, 29,5 vuotta alalla.

Työn itsenäisyys, monipuolinen luonne ja sopivanlainen haastavuus ovat innoittaneet muutamaa nuorisotyöntekijää. Myös mahdollisuus muokata työtä omannäköiseksi ja elämäntilanteeseen paremmin sopivaksi tai johonkin työn osa-alueeseen kyllästymisen jälkeen olivat nekin tukeneet muutaman ikääntyvän nuorisotyönohjaajan alalla pysymistä.

Kun aloitin nykyisessä työssäni (seurakunnan nimi poistettu), niin koin erityisen haastavaksi ja kiinnostavaksi nto:n työn (työalan nimi poistettu) parissa. Koin innostavaksi uuden työkuvan, johon en ollut aiemmissa työpaikoissani srk:issa törmännyt. Pidin tullessani tämän työn sisältöä kiinnostavana sen vuoksi, ettei ollut oikeastaan mitään mallia siitä, miten tätä virkaa tulisi hoitaa. Sain vapaat mahdollisuudet ideoida ja toteuttaa tätä (työalan nimi poistettu) työtäni. Silla innostuksen tiellä olen edelleenkin. – Teija 59v, 31 vuotta alalla.

(Kommentin alku poistettu) Joskus tietenkin tulee väsymys. Sitten pitää keksiä jotain uutta. Tämä on monipuolinen työ. – Malla 57v, 35 vuotta alalla.

*On pystynyt kääntämään omat kiinnostuksen kohteen osaksi työtä. tekemään harrastuksista työtä On pystynyt joissain tapauksissa ottamaan omat lapset mukaan osaksi prosessia. On saanut onnistumisen kokemuksia, ts tehnyt "sankaritekoja" työuralla, jotka on oikeasti toimineet ja joille on ollut kysyntää.
– Jouni 54v, 31 vuotta alalla.*

Työkentän jatkuva muutos, ajan hermolla pysymisen pakko ja jatkuva uudistuminen olivat innostaneet paria vastaajaa. Jonkinlainen muutos työnkuvassa, esimerkiksi uusi työala, entisestä poikkeavalla tavalla painottunut työnkuva tai kokonaan uusi työpaikka, olivat vahvistaneet työhön sitoutumista ja lisänneet kokemusta omasta osaamisesta. Myös siirtyminen rivityöntekijästä tiimin vastaavaksi tai esimiesasemaan olivat niin ikään vahvistaneet kokemusta omasta ammatillisesta osaamisesta.

*Työpaikan vaihto ja työtehtävien muuttuminen kenttätöystä työalan esimieheksi.
– Pete 53v, 32 vuotta alalla.*

Lapset ovat kivoja ja mikään työpäivä ei ole samanlainen. Työni muuttuu ja kehittyy koko ajan. – Heta 54v, 32,5 vuotta alalla.

Osa ikääntyvistä nuorisotyönohjaajista nosti ammatinvalintaan aikanaan johtaneen kutsumuksen ja kirkon nuorisotyön arvomaailman itselleen edelleen merkittäviksi osaamisen ja työmotivaation kannattelijoina vielä työuran loppupuolellakin.

*Iän tuoma kokemus ja rohkeus, rutiini, työnohjaus, ihanat nuoret, kivat työkaverit.
– Hertta 51v, 29 vuotta alalla.*

*Nuoret ihan ykkösenä. Heihin peilaamalla työtä aika nopeasti tulee ilmi, oletko oikeilla jäljillä. Oma kutsumus on ollut vahvana läsnä kaikki nämä vuodet. Arvomaailma, jota haluan kannatella. Hyvä työyhteisö sekä johtaminen, hyvät työkaverit vuosien varrella, kun projektit tai työ onnistuu ja siitä saa hyvää palautetta, niin se kannustaa ja vahvistaa omaa osaamista ja olemista.
– Lea 58v, 32 vuotta alalla.*

8.1.2 Oma toiminta osaamisenkokemuksen ja työhön sitoutumisen vahvistajana

Omaa työelämäkulkua tarkastellessaan nuorisotyönohjaajat kertoivat olleensa myös itse aktiivisia ja vaikuttaneensa tietoisesti tai tiedostamatta osaamisen kokemustaan vahvistavasti ja sen myötä aikaansaaneet myös uudenlaista sitoutumista työhön. Mainittuja tekijöitä ja keinoja oli useita ja

hajonta niiden käytössä osaamisen kokemuksen vahvistajana oli selkeästi suurempaa kuin toimintaympäristössä vaikuttaneiden tekijöiden kohdalla.

Puolet vastaajista kertoi eniten omaa osaamisen kokemustaan vahvistaneen työssäoloaikaiset hankitut koulutukset. Osa nuorisotyönohjaajista oli täydentänyt opistotasoisien ammatillisen tutkintonsa muuntokoulutuksessa nykyisiä osaamisvaatimuksia vastaavaksi sosionomi (AMK), nuorisotyönohjaajan tutkinnoksi. Muutama oli opiskellut tämän lisäksi sosionomi (AMK), diakonin tutkinnon tai sosionomin ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon. Tämän lisäksi nuorisotyönohjaajat olivat hakeutuneet erilaisiin työnantajan kustantamiin lisä- ja täydennyskoulutuksiin tai olivat omalla ajalla opiskelleet uutta. Nuorisotyönohjaajat olivat laajentaneet osaamistaan työn ohella tai opintovapaalla muun muassa tällaisissa koulutuksissa: erilaiset ATK -kurssit, työssä tarvittavien uusien tietokoneohjelmien käyttäjäkoulutukset ja some -koulutus, ryhmätyönohjaajakoulutus, tarinateatterikoulutus, bibliodraamaohjaaja- ja reititinohjaajakoulutus, työnohjaajakoulutus sekä seksuaaliterapiakoulutus ja joukko muita erilaisia lyhytterapiakoulutuksia, shiatsu-master -koulutus, valokuvauskoulutus ja palvelumuotoilun oppisopimuskoulutus. Kouluttautumisena ja työssä uusiutumisen lähteenä mainittiin muutaman kerran myös ammatilliset neuvottelupäivät.

Erilaiset koulutukset ovat pitäneet virkeänä. – Olka 59v, 27 vuotta alalla.

*Olen saanut jatkuvasti kouluttautua ja erityisesti työn kaksi ensimmäistä vuosikymmentä meni niin että kävin mitä erilaisempia kursseja ja koulutuksia peruskoulutukseni lisäksi. (tekstiä poistettu) - - - Käyn joka vuosi kirkon kasvatuksen päivillä saamassa ajankohtaistietoa ja yritän seurata aikaani.
– Hannu 54v, 29,5 vuotta alalla.*

Olen myös matkan varrella kouluttanut itseäni erilaisilla kursseilla ja laajentanut ammattitaitoa myös keskustelemalla kolleegojen kanssa erilaisilla neuvottelu- ja koulutuspäivillä. – Malla 57v, 35 vuotta alalla.

Omaa osaamisen kokemusta oli muutama vastaaja vahvistanut hakemalla tietoisesti uudenlaista suhtautumista työhön ja uudenlaisia menetelmiä työn tekemiseen. Osa nuorisotyönohjaajista oli toiminut tämän suuntaisesti itsekseen ja kaksi mainitsi työnohjauksen olleen itselle merkittävä uudenlaisen työorientaation oppimisen keino. Itsereflektiota tai oman työn kriittistä arviointia kertoi useampi nuorisotyönohjaaja käyttäneen apunaan työelämäkulkunsa aikana. Näiden keinojen kautta oman osaamisen koettiin laajentuneen, syventyneen ja vahvistuneen, ja osalla oli virittynyt myös uudenlainen into työn tekoon. Myös tietoinen uudistuminen ja muutos omissa työtavoissa toivat uutta potkua työhön. Yksi luopui vanhoista rutiineistaan, toinen uskalsi

tehdä avauksia uusien yhteistyötahojen suuntaan ja kolmas kokeili uusia menetelmiä. Yksi vastaajista päätti vain asennoitua työhönsä uudella tavalla ja innostua uudelleen.

Työnohjaus on antanut näkökulmia ja ymmärrystä oman työn tekemiseen. Tilanteet, joissa on huomannut toimineensa tai ymmärtäneensä oikein: ”osaan jotakin”.
– Hessu 51v, 29 vuotta alalla.

Useampi vastaaja mainitsi itselle tärkeiden asioiden sisällyttämisen osaksi työtä olleen avain oman osaamisenkokemuksen ja työn ilon säilyttämiseen. Nuorten innostuminen itselle tärkeästä asiasta tai toimintatavasta koettiin merkittäväksi. Kun nuoret alkavat vielä omaehtoisesti kehittämään aloitettua uutta eteenpäin, sai työntekijä vahvistusta itselleen oikeassa kehityssuunnassa olemisesta. Yksi nuorisotyönohjaaja mainitsi työn muokkaamisen olleen itselleen tie osaamisen kokemuksen vahvistamiseen ja työmotivaation säilyttämiseen työelämäntulussa. Työn tuunausta ja työn tekemistä omaan elämäntilanteeseen sopivalla tavalla oli tämän vastaajan kohdalla seurannut yleinen tyytyväisyys sekä työhön että itse työntekijänä.

On pystynyt kääntämään omat kiinnostuksen kohteen osaksi työtä. tekemään harrastuksista työtä On pystynyt joissain tapauksissa ottamaan omat lapset mukaan osaksi prosessia. - - - Suurin on ollut vapaus toteuttaa omia unelmia ja haaveita. (tekstiä poistettu) Olen edelleenkin ihannetyössäni ja pidän itseäni loistavana ja hyvänä työntekijänä. Tämä kuva saattaa olla vääräkin, mutta kukaan ei uskalla sitä korjata minulle. – Jouni 54v, 31 vuotta alalla.

Osa ikääntyvistä nuorisotyöntekijöistä kertoi jossain vaiheessa työelämäkulkua ottaneensa etäisyyttä kirkon nuorisotyöhön. Yhdellä se tarkoitti muiden töiden kokeilemistä, toisella muunlaista virkavapaata, sivutöiden tekemistä tai harrastuksiin panostamista. Teijan kohdalla irtiotto ja kokemus toisenlaisesta työstä antoi uutta perspektiiviä työhön: uudenlaisia näkökulmia omaan ammatillisuuteen ja osaamiseen sekä auttoi näkemään omaa kutsumusta ja tunnistamaan omaa paikkaa entistä selkeämmin. Malla puolestaan oli saanut lisäenergiaa työhönsä käyttämällä monipuolisia kykyjään työn ulkopuolella harrasteissa tai lisätöissä sivutoimiluvan turvin.

Omaa kirkollista kutsumustani koettelin xx vuoden ajan (ajanmääre poistettu) alussa, kun työskentelin lastensuojelulaitoksessa vastuuhjaajana päihteillä ja rikoksilla oireilevien lasten ja nuorten hoitokodissa. Niiden vuosien aikana opin liki liian paljon elämän nurjasta puolesta juuri nuorten kohdalla, joilla on perusturvallisuuden kokemusten kohdalla rikkinäisyyttä ja hylätyksi tulemisen kokemuksia. Lastensuojelutyön myötä opin, että kirkossa tehtävä nuorisotyö taitaa sittenkin olla itselleni sopivampaa työtä. – Teija 59v, 31 vuotta alalla.

Lisäksi olen ottanut aina välillä normiarkityön lisäksi sivuhommia (radio-ohjelmien tekoa, kirjoittamista, yhdistystoimintaa). Myös paikallisiin verkostoihin olen lonkeroitunut. – Malla 57v, 35 vuotta alalla.

Monen nuorisotyönohjaajan vastauksista kävi ilmi, että kokemus oman osaamisen vahvistumisesta ja työhön yhä uudelleen sitoutumisesta vaikeiden vaiheiden jälkeen oli yhdistelmä monia erilaisia tekijöitä. Vankka pohja työhön sitoutumiselle muodostui kiintymyksestä nuoriin ja hyvästä itsetuntemuksesta sekä vielä vuosien jälkeenkin koetusta kutsumuksesta työhön. Toimintaympäristön kanssa jaettu kristillinen arvomaailma vahvisti sekin kokemusta omalla paikalla olemisesta.

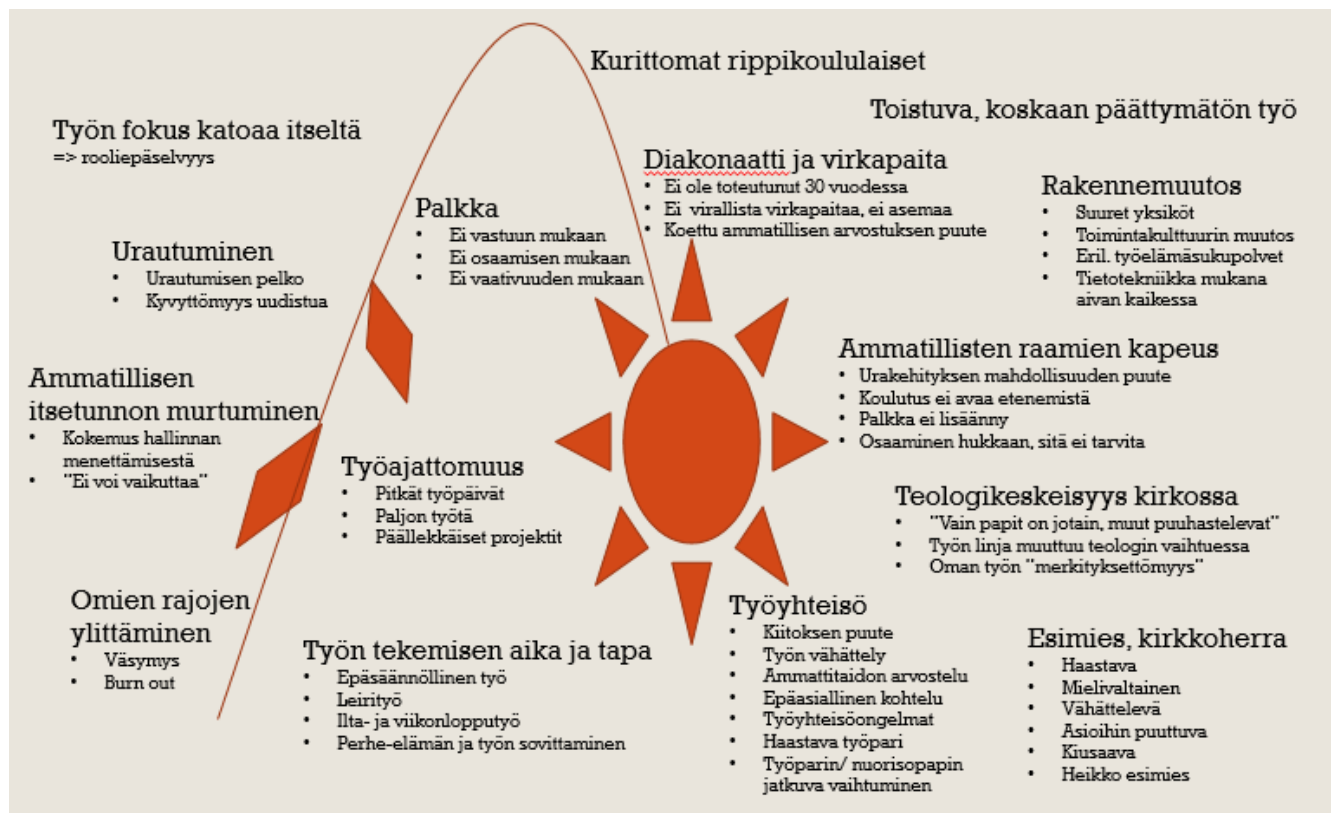
Nuoret ihan ykkösenä. Heihin peilaamalla työtä aika nopeasti tulee ilmi, oletko oikeilla jäljillä. Oma kutsumus on ollut vahvana läsnä kaikki nämä vuodet. Arvomaailma, jota haluan kannatella. Hyvä työyhteisö sekä johtaminen, hyvät työkaverit vuosien varrella, kun projektit tai työ onnistuu ja siitä saa hyvää palautetta, niin se kannustaa ja vahvistaa omaa osaamista ja olemista.
– Lea 58v, 32 vuotta alalla.

Koen, että tällä hetkellä olen ammatillisesti parhaimmillani koko urani aikana. Tiedän, että osaan työni sisällön, osaan asettaa tavoitteita ja kulkea niitä kohti. Sopivassa syklissä tulleiden koulutuksien avulla olen saanut kehittää omaa ammatillista osaamistani sopivalla tavalla. - - - Varmasti se, että olen töissä hyvässä seurakunnassa, haasteita on ollut matkan varrella sopivasti. Nuorilta ja heidän vanhemmiltaan saatu positiivinen palaute on myös innostanut jatkamaan. Ja se, että tykkään nuorista. – Nanna 57v, 36 vuotta alalla.

8.2 Osaamisen kokemusta murentaneet ja työhön sitoutumista heikentäneet tekijät

Osaamisen kokemusta murentaneita ja työhön sitoutumishalua heikentäneitä tekijöitä kysyttiin kirjallisessa haastattelussa kysymyksellä *Onko jokin työurasi varrella murentanut kokemusta omasta osaamisesta ja saanut miettimään muita työvaihtoehtoja? Jos, niin mikä tai mitkä?* Kokemus omasta osaamisesta ja työn mielekkyydestä sekä halu sitoutua kirkon nuorisotyöhön eivät vastaajilla olleet pysyneet samanlaisina työelämäkulussa. Kokemus ja halu olivat vaihdelleet kulloisenkin työyhteisön, esimiehen, työtilanteen seurauksena sekä omasta elämäntilanteesta johtuen. Osaamisen kokemusta ja työhön sitoutumista murentaneet tekijät liittyivät yhtäältä toimintaympäristöön, työstä ja sen kontekstista johtuviin tekijöihin ja toisaalta työntekijästä itsestään nousseihin tekijöihin. Toimintaympäristöstä ja työstä johtuneet tekijät ovat kuvassa kukan oikealla puolella ja kukkavarren taitteessa, ja työntekijästä itsestään juontuneet tekijät ovat kukkavarren vasemmalla puolella. Mainittujen tekijöiden painoarvo ja mainintojen määrä aineistossa näkyvät kuvassa niin, että kuvan alaosassa ovat useimmin mainitut osaamisen kokemusta ja työn mielekkyyden kokemusta

murentaneet tekijät. Kuvan yläosassa olevia tekijöitä oli aineistossa mainittu vain yhden tai korkeintaan muutaman kerran.



KUVIO 7. Osaamisen ja työhön sitoutumisen kukka, murentaneet tekijät

Työstä ja työn toimintaympäristöstä juontuneita tekijöitä, joiden vastaajat kokivat eniten murtaneen ammatillista osaamistaan ja heikentäneen omaa sitoutumista työhön, olivat laajalti työn luonteeseen, sen tekemisen aikaan ja raameihin sekä työyhteisöihin, johtamiseen ja toimintakulttuuriin liittyneet tekijät. Kaikki nämä osa-alueet saivat lukuisia mainintoja aineistossa. Ikääntyvien nuorisotyönohjaajien kokemuksissa oman työn mielekkyydestä ja oman osaamisen murenemisesta toistuivat kommentit hengellisen työn työajattomuudesta ja työajoista.

Työajat, kun on työajattomassa työssä. Perheen kannalta se ei aina ole ollut ihanteellinen, mutta aina on selvitty. – Heta 54v, alalla 32 vuotta.

Ilta ja viikonloppu työ rassasi pahasti silloin kun omat lapset olivat pieniä. Lisäksi se, että työ ei koskaan valmistu vaan aina tulee uusia nuoria eteen. Sekä työn kuormittavuus ja useat samanaikaiset projektit. – Pete 53v, alalla 32 vuotta.

Nuorisotyönohjaajan työn ilta- ja viikonloppupainotteisuus yhdistettynä työajattomuuteen esimerkiksi leirityössä olivat johtaneet monet vastaajat jossain vaiheessa työuraa miettimään työn mielekkyyttä oman perhe-elämän kustannuksella. Moni mainitsi tämän työn ja perheen yhteensovittamisen olleen pinnalla varsinkin siinä vaiheessa työelämäkulkua, kun omat lapset olivat pieniä. Iän myötä haastavaksi koettiin työn epäsäännöllisyys, pitkän työpäivät ja suuri työmäärä, jotka pistivät jaksamisen ja rasituksesta palautumisen koetukselle. Moni kertoi aika ajoin väsyvänsä työstä ja osalla väsymys johti kokemukseen omien rajojen ylittämisestä, jopa uupumisesta.

Yksi merkittävä ja paljon mainintoja kerännyt murentaneiden tekijöiden kokonaisuus olivat työyhteisöihin ja esimiehiin liittyneet tekijät. Vastaajat sanallistivat työyhteisössä kokemaansa yleistä huonoa työilmapiiriä ja työyhteisöongelmia, työkavereiden tai esimiehen harjoittamaa työn arvon vähättelyä, ammattitaidon arvostelua ja muunlaista epäasiallista kohtelua, jotka paikka paikoin koettiin suoranaisena kiusaamisena. Osalla vastaajista työyhteisön haastavin henkilö oli oman tiimin jäsen tai työpari, osalla lähiesimies. Useimmin työyhteisöongelmien yhteydessä mainittu virkamies oli koko seurakunnan esimies, kirkkoherra.

Oman työyhteisön sisältä tuleva työn/ammattitaidon arvostelu ja vähättely. Kyse ei siis ole asiallisesta kriittisestä palautteesta. – Hessu 51v, 29 vuotta alalla.

Seurakunnassamme oli - - - jokusen vuoden vasta valmistunut naispappi, joka arvosteli minua muun muassa siitä, että rukoilen väärin, väärillä sanoilla ja väärällä tavalla, koska en käyttänyt kirkkokäsikirjan rukouksia. Rukous on ollut minulle hyvin herkkää aluetta ja sain tuosta lausunnosta traumoja joksikin aikaa, enkä uskaltanut juurikaan tätä tehdä muitten parissa hänen läsnä ollessaan. Samaisella naispapilla oli myös vain ja ainoastaan yksi oikea tapa tehdä tätä työtä ja muita hän ei hyväksynyt, vaikka muu henkilökunta oli kokeneempaa ja pitkäaikaista tässä työssä. Kyseinen pappi riitaantui miltei kaikkien kanssa ja lopulta jätti talomme. – Hannu 54v, alalla 30v.

Ei, ainoastaan viimeiset (vuosien lukumäärä poistettu) vuotta, kun kirkkoherra ei tajua eikä halua ymmärtää ammatillista ylpeyttä. Käytännössä sapettaa nyt se, että joutuu tekemään perinteistä lastenohjaajan työtä. Iltapäivä kerho ei ole perinteisesti nuorisotyönohjaajan työtä, varsinkin kun tämän takia koko (oma työala) jää tekemättä suurelta osin. – Jappe 60v, 30 vuotta alalla.

Kirkon perinteinen toimintakulttuuri nousi esiin useammassa vastauksessa liittyen hieman eri asiakokonaisuuksiin. Painokkaimmin kirkon toimintakulttuuria arvosteltiin jäykän virkahierarkian ja teologikeskeisyyden takia ja molemmilla niillä koettiin olevan voimakas yhteys oman ammatillisen osaamisen kokemuksen murenemiseen.

Se pistää miettimään olisiko joku muu yhteisö, joka arvostaisi enemmän. Kirkon duuni on liikaa teologi keskeistä. Monen hyvät ideat ja eteenpäin suuntautuneisuus jää jalkoihin. – Lea 58v, 32 vuotta alalla.

*Kirkkoherran vaihtuminen kaksi kertaa on ollut iso haaste. Toinen kirkkoherra oli tosi paljon nuorisotyötä arvostava ja työntekijöihin luottava; hänen aikanaan oli sellainen positiivisempi ilmapiiri. Ja vapaampi. Nykyinen on enemmän taas teologista osaamista (lue: pappeja) arvostava ja muut ovat vain töissä...
– Nanna 57v, 36 vuotta alalla.*

Vastaajista Jouni sanallisti tätä kirkon pappikeskeisyyttä hyvin paljastavin ja painokkain sanakääntein. Samalla hän kuvasi omakohtaisesti hengellisen työntyötekijän ammatti-identiteetin ja kirkon virkahierarkian törmäämisen kipeyttä ja raadollisuutta.

Itse henkilökohtaisesti olen pettynyt kirkkoon instituutiona ja työnantajana. Nuorena minulla oli syvä idealismi siitä miten olen osa kirkon virkakäsitystä ja arvokas omalla paikallani. Pitkään kipuilin sen suhteen jatkanko opintojani teologisessa, mutta läheiseni saivat minut jäämään. Minun tuli arvostaa omaa paikkaani ja nuorisotyötä kirkossa. Paskan marjat. kokemus ja aika on opettanut ihan muuta. Kirkossa vain papit ovat jotain, muut vaan puuhastelevat. Diakonaatti, jonka piti tulla ihan kohta valmistumiseni jälkeen, antaa vieläkin odottaa itseään. Kirkko on yhtäkuin papisto. Minulla on tunne että minut on petetty ja odotan vain että pääsen eläkkeelle eikä minun tarvitse enää toimia kirkossa. Siltikin pidän tästä työstä ja vain tämä työ ja lapset (työn kohteet) saavat minut jaksamaan ja jatkamaan työtäni. – Jouni 54v, 31 vuotta alalla.

Kokemus oman työn arvostuksen puutteesta saattoi syntyä myös työjärjestelyistä, kun seurakunnan joltakin työalalta puuttui työtä teologisella osaamisellaan tukeva pappi. Tällöin papin hengellisen opettamisen asiantuntijuusalueeseen kuuluvat tehtävät jäivät nekin nuorisotyöohjaajan kannettaviksi.

Välillä tuntuu, että minun tekemää työtä ei arvosteta. Ei seurakunnassamme tai edes koko kirkossa. Kaikilla muilla työmuodoilla on oma pappi, mutta varhaisnuorisotyössä ei nimettyä pappia ole. Pitääkö ajatella, että me taidamme työssämme myös tarvittavat teologiset taidot. – Heta 54v, 32 vuotta alalla.

Kokemus ammatillisten raamien ahtaudesta ja etenemismahdollisuuksien puutteesta saivat vastaajilta muutaman maininnan. Osa nuorisotyöohjaajista halusi esimerkiksi työnohjaaja-konsulttivalmennus- tai sosionomi yamk -koulutustensa myötä päästä uralla eteenpäin. Osa nuorisotyöohjaajista viittasi vastauksessaan sarkastisesti palkan suuruuteen ja siihen, ettei se vastaa sen paremmin osaamista kuin työn vaativuutta tai vastuutakaan.

Pitkäaikaisena työntekijänä samassa paikassa työkaverit vaihtuvat, varsinkin nuorisopastorit. Sitä ajattelee, että olisipa kiva itsekin tulla uuteen ja saada uusia työkavereita. Kun kokemusta karttuu ja osaamista sen mukana, entiset ammatilliset raamit eivät enää riitä. Halu jakaa osaamista ja mennä eteenpäin sekä siitä osaamisesta saada palkkaa sen mukaan, eivät toteudu kirkon työssä. Se pistää miettimään olisiko joku muu yhteisö, joka arvostaisi enemmän.

– Lea 58v, 32 vuotta alalla.

Helppo homma, vähän vikoja, helppo korjata. Voittaa kohtuulliset kotiolot. Paitsi leirityö. Ja palkkaus. Ja työajattomuus. Niin ja se urakehitys?

– Jari 61v, 37 vuotta alalla.

Kirkon jo aiemmin mainittu toimintakulttuuri nousi esiin toisen kerran liittyen seurakuntien rakennemuutoksiin ja uusien digitaalisten palvelujärjestelmien käyttöönottoon. Seurakuntaliitosten seurauksena syntyneet suuremmat hallinnolliset yksiköt mainittiin muutamissa vastauksissa. Eniten rakennemuutosten koettiin vaikuttaneen seurakuntien koon kasvuun ja työkavereiden lisääntymiseen sekä yhteen liitettyjen yksiköiden erilaisten toimintatapojen yhteensovittamiseen. Muutokset valtarakenteissa ja virkajärjestelyissä sekä omissa toimintamahdollisuuksissa ja työn käytänteissä haastoivat muutamia nuorisotyönohjaajia. Samoin kokemus oman osaamisen riittämättömyydestä ja halukkuudesta sitoutua muuttuneisiin käytäntöihin nousi esiin kirkon toimintaympäristön digitalisoitumiseen liittyen.

vaikka nykyiset kirkon tietotekniikkaan perustuvat järjestelmät (mm. Kipa, Katriina, Ihaa, Populus...) eivät työn tekoa srk:ssa helpota, vaan päinvastoin vievät työaika aivan liikaa. Yritän ratkaista rajatun työajan jaon niin, että nuorten parissa olen niin paljon kuin mahdollista ja nämä kirkon ”tietokonehommat” hoidan tasolla ”välttävä”, koska niiden hoitoon minua ei ole koulutettu eikä aikoinaan palkattu. Toimistotyö on tällä hetkellä se työosuus, joka pyrkii viemään kohtuuttoman paljon hengellisen viran haltijoitten aikaa, jos siihen ajankäyttöön ei tietoisesti pyri itse työntekijänä vaikuttamaan. – Teija 59v, 31 vuotta alalla.

Kokemus rakennemuutoksesta ei kuitenkaan kaikille ollut pelkästään negatiivinen, vaan muutos suurempaan toiminnalliseen yksikköön saattoi tuoda mukanaan myös myönteiseksi koettuja muutoksia ja mahdollisuutta uuden oppimiseen.

Suurin muutos varmaan on seurakuntamme koon kasvu.. (lukumäärä poistettu) seurakunnan yhteen liittyminen tuo omat kuvionsa. sen kunniaksi työn loppusuoralla hain johtavaksi ja se on tietenkin muuttanut työnkuvaa. Sen normi (oman työalan nimi poistettu) lisäksi tulee koko ajan uusia asioita ja aikaa vierähtää tämän koneen äärellä aina vain enemmän. Olen nyt opetellut hallintoa ja sen koukeroita viime ajat. Vähitellen siirrän kenttätöitä itseltäni pois.

– Malla 57v, 35 vuotta alalla.

Työelämäsukupolvien toisistaan poikkeavat työtavat ja erilainen suhde työhön nousivat kulttuurisista tekijöistä esiin kahden ikääntyvän nuorisotyönohjaajan vastauksissa.

*Minä olen ollut valmistumisesta lähtien samassa virassa. Työparini sekä varhaisnuorisotyössä että varsinaisen nuorisotyön puolella ovat vaihtuneet. Viimeisen kymmenen vuoden aikana lähin työpari, siis (työalan nimi poistettu), on vaihtunut kahdeksan kertaa. Joka kerta olen toivonut saavani uutta työhön, mutta aika onkin mennyt uuden ihmisen opettamiseen” talontavoille”. Tuona aikana oma kasvu on lähinnä ollut kärsivällisyyden kohtaamisessa.
– Heta 54v, 32½ vuotta alalla.*

Tätä työtä ei tehdä ihmisten kiitosten saamiseksi, mutta olisi mukava jos nuorisotyön merkitys ja ”vanhan kaartin” osaaminen huomioitaisiin myös kirkon omassa piirissä. Ammattikoulutukseen ja siinä erityisesti kirkollisen nuorisotyön sisältöihin tulisi panostaa. Ammattiosaaminen ohenee huolestuttavasti; menetelmät ovat hyvin hallussa, mutta entä sisältö? – Hessa 51v, 29 vuotta alalla.

Työn sisältö sai vain kaksi mainintaa osaamisen kokemuksen murentajana, työhön liittyvän tynnyntymisen aiheuttajana ja työhön sitoutumisen vähentäjänä. Nämä kaksi mainittua asiaa olivat kurittomat rippikoululaiset ja työn samankaltaisena toistuminen vuodesta toiseen. Kokemus koskaan päättymättömästä työstä turhautti vastaajia ja sai miettimään työn mielekkyyttä.

Nuorisotyönohjaajasta itsestään nousseita osaamisen kokemusta ja työhön sitoutuneisuutta murentaneita tekijöitä vastaajat mainitsivat muutaman. Jo aiemmin mainittu kokemus liiallisen työmäärän aiheuttamasta väsymyksestä ja siitä seuranneesta omien rajojen ylittämisestä saattoi pahimmillaan johtaa kokemukseen hallinnan menettämisestä. Työssä koettiin olevan myös asioita, jotka vain vyöryvät yli ilman, että oli mahdollisuutta vaikuttaa niihin. Tästä kokemuksesta seurasi ammatillisen itsetunnon menettäminen, kuten Japella.

ainoastaan viimeiset kolme vuotta, kun kirkkoherra ei tajua eikä halua ymmärtää ammatillista ylpeyttä. Käytännössä sapettaa nyt se, että joutuu tekemään perinteistä lastenohjaajan työtä. Iltapäivä kerho ei ole perinteisesti nuorisotyönohjaajan työtä, varsinkin kun tämän takia koko (...oma työ...) jää tekemättä suurelta osin. – Jappe 60v, 30 vuotta alalla.

Muita mainittuja osaamisen kokemusta ja työhön sitoutumista murentaneita tekijöitä ikääntyvien nuorisotyönohjaajien vastauksissa olivat pelko ammatillisesta urautumisesta tai kyvyttömyydestä uudistua sekä työn perimmäisen merkityksen hetkellisen katoamisen myötä syntynyt kokemus turhautumisesta ja yhdellä vastaajalla oman ammatillisen roolin hämärtymisestä.

Pari kertaa vuodessa sitä miettii että onko tällä mitään merkitystä. Ne ovat hetkiä jolloin fokus hämärtyy. Sitten palaan kartalle ajatellessani että ei tämä ole minusta kiinni, vaan Jumalan ja nuoren kohtaamisesta. – Jaska 55v, 32 vuotta alalla.

9 KIRKON NUORISOTYÖNOHJAAJIEN KOLLEKTIIVINEN ASiantuntijuus JA KOETTU AMMATILLINEN IDENTITEETTI

Oman ammatillisen osaamisen tavoin kollektiivisen asiantuntijuuden tunnistaminen tai nimeäminen ei ollut vastaajille helppoa. Ikääntyvien nuorisotyönohjaajien käsitykset asiantuntijuus -termin sisällöstä vaihtelivat ja sanallistaessaan ammattikuntansa kollektiivista asiantuntijuutta he kuvasivat asiantuntijuutta hyvin erilaisista näkökulmista. Osa hahmotti asiantuntijuutta oman tai ammattikunnan ydinosaamisen tai osaamisen moninaisuuden kautta, osa ammatillisten roolien ja työlle asetettujen tavoitteiden näkökulmista. Osa ymmärsi asiantuntijuuden ja ammatillisen identiteetin käsitteet synonyymeinä. Osa puolestaan ymmärsi asiantuntijuuden kaikkena sinä ammatillisena pääomana, jota heille työelämäntulussa oli kertynyt. Haastattelukysymyksen yhteisöllisestä sanamuodosta huolimatta osa vastaajista lähestyi asiantuntijuutta omasta osaamisestaan käsin eikä laajentanut teeman käsittelyä oman kokemuksen ja itse ulkopuolelle.

Asiantuntijuuden sisällön ikääntyvät nuorisotyönohjaajat kuvasivat olevan kasvatuksen asiantuntijuutta tai jonkin kirkollisen kasvatustyön työalan asiantuntijuutta, nuorten elämäntutkimusten tai nuorisokulttuurin asiantuntijuutta sekä nuoren kasvun tukemisen, läsnä olemisen ja verkostoissa vaikuttamisen asiantuntijuutta. Merkittävä havainto oli se, että nuorisotyönohjaajat eivät nähneet kristillistä kasvatusta asiantuntijuutensa yhtenä irrallisena osa-alueena vaan ennemminkin koko asiantuntijuutensa läpäisevänä ja asiantuntijuuden sisään rakentuneena ulottuvuutena. Muutama vastaajista totesi asiantuntijuus -sanalla sisällön itselleen vieraaksi ja joku ilmaisi koko ajatuksen omasta tai ammattiryhmän asiantuntijuudesta vieraalta, jopa kaukaa haetulta.

Termi on näköjään uusi ja minulle tuntematon, mutta kuvittelisin sen olevan jotain sellaista, joka koostuu ammatin tuntemisesta täysin. Ammatillisista opinnoista pohjautuvaa uusiutumista, kehityshalua ja sitoutuneisuutta työhönsä. Se, että pystyy kasvamaan työnsä mukana ja osaa suhtautua työn kohteisiin asian mukaisella tavalla. – Jappe 60v, 30 vuotta alalla.

9.1 Kirkon nuorisotyönohjaajien kollektiivinen asiantuntijuus

Vastaajista monet määrittelivät kirkon nuorisotyönohjaajien asiantuntijuuden laaja-alaiseksi moniosaamiseksi. Vastaajista Jari epäili, ettei nuorisotyönohjaajien asiantuntijuuden todellista sisällön laajuutta tunneta ja Lassen näkemyksen mukaan kirkon nuorisotyönohjaajien asiantuntijuus on kokemuksen karttumisen myötä kumuloituvaa ja johtaa työn kokonaisuuden parempaan hahmottamiseen.

*Joka-alan erityisosaaja, jonka asiantuntijuutta ei tiedetä.
– Jari 61v, 37 vuotta alalla.*

Asiantuntijuus kasvaa kokemuksen myötä. Pystyy näkemään kokonaisuuden paremmin, kun on työvuosia takana. – Lasse 57v, 35 vuotta alalla.

Merkittävin kirkon nuorisotyönohjaajan asiantuntijuusalueista ikääntyvien työntekijöiden kokemuksissa oli kasvatuksen asiantuntijuus. Sitä kuvattiin joko kirkon kasvatuksen yleisenä asiantuntijuutena tai kasvatuksen kentän jonkin erityisalueen tai työalan syvällisenä tuntemuksena. Yhden asiantuntijuus oli erityisesti varhaisnuorisotyön vankkaa osaamista ja toisen erityisnuorisotyön kentän syvällistä tuntemista. Kolmas kuvasi osaamisensa olevan vahvimmillaan rippikoulussa tai se jälkeisessä työssä ja neljäs koki tehneensä urauurtavaa työtä erityisesti nuorten aikuisten parissa.

Se on aika monisäikeinen juttu. Omat kiinnostuksen ja innostuksen kohteet vaikuttavat aika paljon tähän. – Eero 54v, 31 vuotta alalla.

Ehkä hiukan vierastan tätä omaa kirkon kasvatuksen asiantuntijuuttani, sillä kuulostaa niin kovin laajalta tämä kirkollisen kasvatuksen kenttä, etten itse oikeastaan siitä tunne kuin (kasvatuksen ikäryhmien nimet poistettu) parissa tehtävää työtä. – Teija 59v, 31 vuotta alalla.

Kirkon nuorisotyönohjaajien kollektiivinen asiantuntijuus koettiin vahvasti kasvatuksen asiantuntijuudeksi, jonka keskiössä oli nuorten kasvun tukeminen. Ammattikunnan työn tavoitteena kerrottiin olevan luoda lapsille ja nuorille turvallinen kasvun tila sekä sellaisen vuorovaikutteinen, välittävä ja rakastava ilmapiiri, jossa nuori saattoi kokea itsensä hyväksytyksi ja rakastetuksi juuri sellaisena kuin on. Tapa sanoittaa tällaista vuorovaikutusta, tilan ja ilmapiirin luomista vaihteli. Niitä kuvailtiin muun muassa läsnäolona ja kohtaamisena, kuuntelemisena, välittämisenä, rinnalla kulkemisena ja hengellisenä ohjauksena.

Kykyä ja halua kiireettömään kohtaamiseen, jotta toinen kokee tulleen kuulluksi. Samalla se on rinnalla kulkemista antaen toiselle tilaa kasvaa itse ja kiinnittyä seurakuntaan eikä työntekijään. – Hessu 51v, 29 vuotta alalla.

Ihmissuhdetaidot, kuunteleminen ja välittäminen. Olla läsnä nuoren elämässä. Saada nuoret kokemaan itsensä rakastetuiksi ja ainutlaatuisiksi. – Hertta 51v, 29 vuotta alalla.

rinnalla kulkeva aikuinen tukija, hengellinen ohjaaja. – Pete 53v, 30 vuotta alalla.

Haluan olla heille rinnalla kulkijana, siis aikuinen, joka reagoi heihin. – Teija 59v, 31 vuotta alalla.

Kirkon nuorisotyönohjaajan asiantuntijuuden määriteltiin olevan edellisten lisäksi ”olemisen asiantuntijuutta”, joka syntyi työntekijän tavasta olla ja asennoitua elämään nuorten kanssa heidän elämänskysymyksiään kuunnellen. Kuvatessaan tätä Jaska samalla totesi, että tällainen toimintatapa on mahdollinen kelle tahansa välittävälle aikuiselle ilman kasvatuksen alan koulutustakin.

Se on olemisen 'asiantuntijuutta': kykyä olla nuorten kanssa ja välittää heille ymmärrettävällä kielellä relevanttia asiaa Jumalasta. Mutta taaskin, ei siinä varsinaisesti mitään asiantuntijuutta minusta ole. Muissa maissa aikuiset tekevät nämä asiat vapaaehtoisina. Esim ystävyysseurakunnassa Saksassa nuorisotyön teki arkkitehti-puutarhuri pariskunta. Heh, luulenpa että jos Jeesus olisi järjestänyt koulutuksen, niin ei olisi istuttu kolmea vuotta opistolla... - - - Toisaalta kuka tahansa täyspäinen aikuinen voisi tehdä nämä asiat. Kunhan haluaa suhtautua rakentavasti toisiin ihmisiin eikä esim pelkää nuorisoa. – Jaska 55v, 32 vuotta alalla.

Nuorisotyönohjaajien kokemuksissa heidän kollektiivisella kasvatuksen asiantuntijuudellaan oli myös vahva yhteiskunnallinen ulottuvuus ja siksi sen asiantuntijuuden kerrottiin toteutuvan parhaiten yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa. Asiantuntijoiden verkostoituminen nuorten hyvän toteutumiseksi koettiin tärkeäksi. Malla sanallisti ajatustaan näin:

Kasvatuksen asiantuntijuutta. Monialaisuutta. Verkostoitumista – mennään sinne missä ihmiset ovat ja annetaan oma panos yhteiskuntaan. Tuodaan turvallisuutta ja pysyvyyttä myös. Lasten ja nuorten kuuntelemista. Minulle ennen kaikkea ennaltaehkäisevää työtä. – Malla 57v, 35 vuotta alalla.

Yhdeksi kirkon nuorisotyönohjaajan erityisen osaamisen ja asiantuntijuuden osa-alueeksi ikääntyvät työntekijät nimesivät nuorten elämän, nuorisokulttuurin ja nuorten elämäntylin tuntemisen.

Ennen kaikkea ajattelen, että asiantuntijuus on nuorten elämäkysymysten ja nuorisokulttuurin tuntemista, menetelmien hallitsemista. Myös tiedon ja osaamisen jakamista sekä nuorisotyössä että myös laajemmin seurakuntatyössä. (tekstiä poistettu ja siirretty) Koen olevani asiantuntija nuorten tekemisiin, elämään ja nuorten kanssa tehtävään työhön nähden. (tekstiä poistettu) Erityisesti vuosien saatossa minulle on valjennut paljon asioita haastavien nuorten kanssa työskentelemisestä ja heidän elämästään. – Eero 54v, 31 vuotta alalla.

Kirkon nuorisotyönohjaajan asiantuntijuuteen kuului muutaman kokemuksissa maailmojen välisen tulkin tai välittäjän roolissa eläminen. Hessulle välittäjän rooli tarkoitti myös hengellisen kulttuuriperinnön siirtämistä seuraavalle sukupolvelle. Mallan kommentti välittäjänä toimimisesta liittyi mitä ilmeisimmin työntekijäsukupolvien väliseen hiljaisen tiedon ja ammatillisen perinteen siirtämiseen.

Tuoda maailma ja kristillisuus yhteen. Olla esimerkkinä. olla tässä ajassa mutta kuitenkin kristittynä mallina lapsille. Osata tuoda hyvä elämä esiin. – Jouni 54v, 31 vuotta alalla.

Kristinuskon sanoman ymmärtämistä ja sen välittämistä lapsille ja nuorille. – Hessu 51v, 29 vuotta alalla.

Tärkeää olisi osata välittää oma tietotaito eteenpäin olematta kuitenkaan besservisser. – Malla 57v, 35 vuotta alalla.

Nuorten elämäkysymysten ja nuoruuden elämänvaiheen asiantuntijuuskuvauksia oli useita ja niihin liittyi kiinteästi nuorisotyönohjaajan omalle työnäylle merkittävä työn hengellinen ulottuvuus ja kristinuskon työn tekemiselle antama eettinen arvopohja.

Kirkon nuorisotyöntekijä tuntee nuoren; mitä nuoruus on tänään ja miten se ilmenee. Nuorisotyönohjaaja osaa ottaa nuoren yksilönä, Jumalan luomana ja lunastamana, Jumalan kuvana, huomioon joka tilanteessa. Nuorisotyönohjaaja on usein asiantuntija rippikoulussa, somen käytössä. Nuorisotyönohjaaja saa olla koko ajan "aallon harjalla" ja elää ajassa. – Nanna 57v, 36 vuotta alalla.

Nuorten kohtaamista heidän omassa ympäristössään, niillä kysymyksillä, mitkä ovat heille ajankohtaisia ja aitoja. Mukana on AINA kristillisen kasvatuksen näkökulma ja siihen kuuluva arvomaailman. Asiantuntijuuteen kuuluu myöskin yhteiskunnallinen puoli; havainnoida sitä ympäristöä missä nuoret ja heidän perheensä elää, mitä haasteita se tuo ja miten niitä ratkaista yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa. Kirkon nuorisotyöntekijän asiantuntijuus ei ole sisäänpäin elämäistä kirkossa. – Lea 55v, 32 vuotta alalla.

Vastaajien kokemuksen mukaan nuorten elämäntodellisuuden asiantuntijuus ei synny toimistossa istuen, vaan elämällä arkea nuorten kanssa. Teija kuvaa kenttätöiden tulevan usein tehdyksi toimistotöiden ja työtä mahdollistavien aputöiden puristuksessa, ja vaativan siksi tietoisia valintoja työviikon järjestelyissä.

Erilaiset kokoukset ja suunnittelupalaverit olen pyrkinyt rajaamaan niin, että joka viikko omassa työkalenterissani on oltava vähintään 4 työpäivää, jolloin tapaan myös nuoria. Heidän tapaamistensa myötä pysyn koko ajan tietoisena siitä, mitä nuorten keskuudessa tapahtuu ja mitä kysymyksiä heidän keskuudessaan juuri nyt elää vahvoina. Erilaiset ilmiöt nuorten keskuudessa jäisivät itseltäni näkemättä/ymmärtämättä, jos en vaatisi työviikkooni sisältyväksi tarpeellista määrää nuorten kanssa toimimista. Olen yksi srk:mme nto:ista ja siksi haluan tuntea mahd. paljon nuoria, vaikka ”hintana”(=yksityisyyden kapeneminen) tässä tavoitteessani on se, etten jää heidän keskuudessaan tuntemattomaksi aikuiseksi. Haluan olla heille rinnalla kulkijana, siis aikuinen, joka reagoi heihin.
– Teija 59v, 31 vuotta alalla.

Nuorisotyönohjaajien asiantuntijuuden merkittäviksi piirteeksi ja tunnusmerkiksi nuorisotyönohjaajat nimesivät työn kehittämisen ja kyvyn uudistua. Osa vastaajista liitti asiantuntijuuteen jatkuvan kouluttautumisen, jotta nuorisotyöntekijöiden ammatillinen osaaminen pysyy ajan tasalla ja he ammattiryhmänä kykenevät palvelemaan asiakkaita ja seurakuntalaisia mahdollisimman hyvin. Vastaajat kuvasivat tätä puolta kirkon nuorisotyönohjaajan asiantuntijuudesta näin:

Ammatillisista opinnoista pohjautuvaa uusiutumista, kehityshalua ja sitoutuneisuutta työhönsä. Se, että pystyy kasvamaan työnsä mukana ja osaa suhtautua työn kohteisiin asian mukaisella tavalla. – Jappe 60v, 30 vuotta alalla.

Paha sanoo, mä oon varmaan (työalan nimi poistettu) ammattilainen, kun oon sitä tehnyt koko elämäni. Ehkä se asiantuntijuus on sitä, että oot tehnyt yli 20 vuotta ja tiedät mitä haluat ja mikä toimii, mut että myös olet valmis kokeilemaan uusia asioita ja että edelleen tykkäät työstäsi ja jaksat olla kiinnostunut, mitä ympärillä tapahtuu. – Olka 59v, 27 vuotta alalla.

Kaikenlainen osaaminen. Olemme moni osajia, ja koulutusta tarvitsemme jatkuvasti, jotta pysymme ajanhermoilla. Näin pystymme elämään muuttuvassa yhteiskunnassa lasten ja nuorten rinnalla ja kanssa. Perhekokonaisuuksia unohtamatta. – Heta 54v, 32½ vuotta alalla.

9.2 Sanallistettu ammatillinen identiteetti suhteessa alalle motivoitumiseen ja osaamisen kokemukseen

Tässä luvussa tarkastellaan sanallistettua identiteettiä alalle motivoitumisen ja osaamisenkokemuksen yhdistelmänä katsoen, mitä uutta sanallistettu identiteetti tuo kokonaiskuvaan. Ammatillisen identiteetin sanoittamisessa tarkastellaan erityisesti sitä, miten ja minkä ammatillisen roolin tai työn osa-alueen kautta pitkän ammatillisen polun kulkeneet nuorisotyönohjaajat sanallistavat ja mihin fokuoivat omaa ammatillista identiteettiään kirkon nuorisotyön hyvin laajan osaamisen kentässä.

Käsitys ammatillisen identiteetin sisällöstä ei ollut vastaajilla yhtenevä. Muutama ikääntyvä nuorisotyönohjaaja yhdisti ammatillisen identiteetin merkitykseltään samaksi kuin asiantuntijuus ja viittasi identiteettikysymyksen vastauksessa jo aiemmin asiantuntijuus-kysymyksessä antamaansa vastaukseen. Osan mielessä ammatillinen identiteetti yhdistyi osaamisen synonyymiksi ja he viittasivat aiemmin jo vastattuihin osaamista koskeviin kysymyksiin. Osa vastaajista päätyi kuvaamaan työelämäkulussa konstruoitunutta ammatillista identiteettiään omaksuttujen ammatillisten roolien, rooli-identiteettien tai muutaman adjektiivin avulla. Muutama vastaaja kuvasi käsitystään ammatillisesta identiteetistä osaamisen ja asiantuntijuuden käsitteistä erilliseksi, joskin hyvin samansuuntaiseksi käsitteeksi kuin osaaminen ja asiantuntijuus.

Sanallistetut identiteetit koottiin oheiseen taulukkoon alalle motivoitumisen ja koetun osaamisen leikkauspisteistä muodostuvaan ruudukkoon. Sanallistettujen identiteettien sisällöt poimittiin nuorisotyönohjaajien vastausten kokonaisuudesta silloin, kun identiteettikysymys oli jäänyt vaille vastausta tai kun koettua identiteettiä oli kuvattu toiseen kysymykseen annetun vastauksen sisällä. Muutamalla vastaajalla motivoituminen alalle tai käsitys oman ammatillisen osaamisen sisällöstä koostui kahden osaamis- tai alalle motivoitumisryhmän tekijöistä tasavahvasti, jolloin taulukossa sanallistettu identiteetti vahvennettiin siinä sarakkeessa, minkä tekijät painottuivat vastaajan kokonaisvastauksessa enemmän.

TAULUKKO 2. Ikääntyvien nuorisotyönohjaajien sanallistama ammatillinen identiteetti

IKÄÄNTYVÄN NUORISOTYÖNOHJAAJAN AMMATILLINEN IDENTITEETTI Alalle motivoitumisen ja elämäkulussa konstruoituneen osaamisen yhdistelmänä			
	MOTIVAATIONA KUTSUMUS JA VAKAUMUS	MOTIVAATIONA ESIMERKKI JA AUTTAMISHALU	MOTIVAATIONA SATTUMA/ OMAN PAIKAN ETSINTÄ
OSAAMINEN KOULUTUSTA JA KOKEMUSTA	Yhteyksien luoja (Hannu) Elämäntapatyöntekijä (Hannu) Oleminen ja eläminen ihmisten kanssa (Jappe) Kirkon kasvattaja (Nanna)	Työalansa työntekijä (Olka) Kirkon kasvattaja (Nanna) Kristillinen kasvattaja (Jouni) Työn muokkaaja (Jouni) Nuorisotyön puurtaja... (Hessu)	Kasvattaja, nuorisotyönohjaaja (Malla) Nuorisovaari, kehäraakki (Jari)
OSAAMINEN ASENNETTA	Hengellinen kanssakulkija (Pete) Kiusaamista vastaan (Hertta) Näkevä, vuorovaikutukseen pyrkivä, kristillinen (Lea)	Nuorisotyön puurtaja... (Hessu) Jumalan piikkiin työtä tekevä (Jaska) Kristillinen kasvattaja (Jouni)	Ihmissuhdetyöntekijä (Teija)
OSAAMINEN TAITOJA JA OMINAI- SUUKSIA		Työalansa työntekijä (Olka) Vanhan ajan n-työnohjaaja (Heta) Ohjaaja, työn ohjaaja (Eero) Mahdollistaja (Eero) Tilanteen mukaan toimija (Lasse)	Vanhan ajan nuorisotyönohjaaja (Heta) Ihmissuhdetyöntekijä (Teija)

Eniten sanallistettuja identiteettejä kertyi alalle motivoitumisen *Esimerkki ja auttamishalu* -sarakkeeseen. Nämä nuorisotyönohjaajat olivat valinneet nuorisotyönohjaajan ammatin ennen kaikkea omassa nuoruudessa seurakunnan nuorisotyössä saatujen hyvien kokemusten tai yksittäisen työntekijän esimerkin innoittamina. Esimerkin motivoimina alalle tulleista nuorisotyönohjaajista omaa ammatillista osaamistaan ensisijaisesti saatuna koulutuksena ja hankittuna kokemuksena painottivat Olka, Nanna ja Jouni. Olkan identiteettikuvaus ja kuvaus omasta ammatillisen osaamisen ytimeistä korostivat monipuolisen ihmissuhdekouluttautumisen kautta saatua osaamista, jolla hän saattoi auttaa nuoria samoin kuin häntä itseään oli aikanaan autettu. Nannan suhde työhön vaikutti

hyvin kokonaisvaltaiselta kasvattajana toimimiselta, minkä hän sanallistikin kuvatessaan omaa ammatillista identiteettiään. Ammatillista osaamista koulutuksen ja kokemuksen vuoropuheluna kuvannut Jouni oli onnistunut muokkaamaan työtään, niin että se kulloinkin sopi hänen elämäntilanteeseensa. Hänen identiteettinsä oli vahvasti kristillinen kasvattaja. Nämä työntekijäidentiteettinsä vahvasti kirkon kristilliseen kasvatukseen identifioineet nuorisotyöntekijät sanallistivat identiteettiään näin:

Olen vahvasti (oman työalan nimi) työntekijä, joka tekee asiakastyötä, ja kehittelee uusia projekteja. – Olka 59v, 27 vuotta alalla.

Olen kirkon kasvatustyöntekijä ja ylpeä siitä. Mielestäni minulla on selkeä ja vahva ammatti-identiteetti kirkon työntekijänä. – Nanna 57v, 36 vuotta alalla.

Olen parhaimmillani kristillinen kasvattaja joka innostuu herkästi uusista asioista. Onneksi ne asiat ovat samoja mistä tämän päivän lapsetkin ovat kiinnostuneita. – Jouni 54v, 31 vuotta alalla.

Niitä nuorisotyöntekijöitä, jotka olivat aikanaan motivoituneet alalle niin ikään myönteisen esimerkin saatuaan, mutta jotka osaamisessaan korostivat erityisesti asennetta tai asennoitumista työhön, olivat Hessu ja Jaska.

Kristillisen nuorisotyön puurtaja palvelemissa Kristuksen kirkkoa. – Hessu 51v, 29 vuotta alalla.

Noh... käytän aikaani asioihin jotka moni voisi tehdä mutta moni ei viitsi, ja toivottavasti mahdollisimman paljon Jumalan piikkiin. – Jaska 55v, 32 vuotta alalla.

Hessun sanallistamassa identiteetissä ja hänen koko tavassaan kertoa työstään näkyy syvälinen ammatillinen sitoutuminen kirkkoon ja läsnäoloon nuorten rinnalla. Hänen vastauksessaan oli nähtävissä viittaus nuorisotyönohjaajien valmistumisjuhlassa 1980-luvulla oppilaitoksen juhlassa toimitettuun virkaan siunaaminen, jossa nuorisotyönohjaajat siunattiin tehtävään sanoin: *Siunatkoon sinua kolmiyhteinen Jumala ja pyhittäköön sinut palvelemaan Kristuksen kirkkoa aina ja kaikkialla.* Nykyisin vastaava tehtävään siunaaminen toimitetaan nuorisotyönohjaajan työseurakunnassa. Jaskan tavassa sanallistaa identiteettiä ja kertoa työstään korostuvat aikuisuus ja maalaisjärki sekä samalla tietoisuus nuorisotyöstä hengellisestä motiivista ponnistavana työnä.

Kolmas esimerkin ja auttamishalun motivoima ryhmä nuorisotyönohjaajia olivat ohjaajaksi, työn ohjaajaksi tai mahdollistajaksi itseään nimittänyt Eero ja tilanteen mukaan toimiva Lasse. Ammatillista osaamistaan kuvatessa he näkivät ammatillisen osaamisen ennen kaikkea monipuolisina taitoina, joita esimerkiksi Eerolla olivat erätaidot ja kouluttajan taidot.

Samoin pidän itseäni entistä enemmän ohjaajana tai ...työnohjaajana. Taustalla vaikuttaminen, työn mahdollistaminen ovat tärkeä osa työtä. Annan mielelläni sekä nuorille että aikuisille vapaaehtoisille tilaa toimia. – Eero 54v, 31 vuotta alalla.

Niitä nuorisotyönohjaajia, joilla alalle motivoitumisen keskeisimpänä syynä olivat koettu kutsumus ja hengellisen vakaumuksen syntyminen oli kolmasosa vastaajista. Heistä Hannu, Jappe ja Nanna mainitsivat vastauksissaan koetun kutsumuksen rinnalla ammatillisen osaamisensa koulutuksen ja kokemuksen muovaamana tyylinä tehdä nuorisotyötä. Hannu sanallisti ammatillista identiteettiään usean kysymyksen vastauksessa yhteyksien luojana, mikä hänellä tarkoitti yleistä tapaa toimia erilaisissa työtilanteissa. Hän koki nuorisotyön ammatin sijasta elämäntapana. Nuorisotyön tekeminen olemista ja yhdessä elämistä korostaen näkyi Japen sanallistamassa tavassa tehdä työtä. Hän totesi identiteettinsä saaneen kolhun, kun esimies oli direktiovallallaan estänyt Japen oman työnäyn mukaista tapaa tehdä työtä.

Ammatillinen identiteettini muodostuu monen asian kokonaisuudesta: Henkilökohtainen hengellinen vakaumukseni, ammatillinen koulutus ja kouluttautuminen, onnistumisen kokemukset, hyvä organisointikyky, hyvä mielikuvitus ja kekseliäisyys, suhde työtovereihin, seurakuntaan, paikallistason verkostot, tunnettuus, pitkäaikainen palvelus samassa paikassa antaa syvyyttä ja luo pohjaa luottamuksellisuudelle, tunnen perheitä kolmessa sukupolvessa. – Hannu 54v, 29½ vuotta alalla.

Tämä (ammatillinen identiteetti) koostuu siitä, että sinut hyväksytään omassa työssäsi ja yksikössäsi. Jos tapahtuu kuten edellä sanoin se ei edistä työhaluja mitenkään, vaan latistaa kiinnostuksen vähitellen. Ammatillinen identiteetti on kärsinyt pahan kolhun. – Jappe 60v, 30 vuotta alalla.

Niitä, joita koettu kutsumus oli aikanaan motivoinut alalle ja joille oma ammatillinen osaaminen oli ennen kaikkea asennetta työhön, olivat Pete, Hertta ja Lea. Heistä Pete ja Hertta painottivat kirkon nuorisotyötä nuorten rinnalla kulkemisena, kuunteluna ja läsnäolona, joka Hertalla painottui koulujen kanssa tehtävään yhteistyöhön kiusaamista vastaan ja Petellä kanssakulkijan roolissa nuorten keskellä elämiseen. Lea korosti adjektiivein kuvaamaansa ammatillista identiteettiä haastattelun muissa vastauksissa ihmisten näkemisenä ja vuorovaikutuksena, jossa kristillinen näkökulma on aina vahvasti mukana.

Hengellinen kanssakulkija. – Pete 53v, 30 vuotta alalla.

Vahva, näkevä, uusia mahdollisuuksia hakeva, kristillinen.
– Lea 55v, 32 vuotta alalla.

Identiteettejä yhdistelmänä, joissa alalle motivoitumisessa olisi painottunut kutsumus ja uskon vakaumus ja joissa osaamista olisi korostettu ennen kaikkea taitoina tai oman persoonan ominaisuuksina, ei tässä aineistossa ollut ainuttakaan.

Niitä, jotka kokivat päätyneensä kirkon nuorisotyöhön sattuman, oman sisäisen epävarmuuden ja oman paikan etsinnän seurauksena, oli muutama. Heistä identiteetiltään itseään nuorisovaariksi ja kehäraakiksi kutsuma Jari painotti osaamistaan voimakkaasti hankkimiensa koulutusten kautta. Runsas kouluttautuminen ei ollut tuottanut hänelle hänen toivomaansa urakehitystä kirkossa, mikä näkyi pettymyksenä ja kyynisyytenä vastauksissa. Kyynisyys näkyi muun muassa työssä koettuja muutoksia koskeneen kysymyksen vastauksessa: mikään ei ole työssä ja kirkossa koskaan muuttunut. Kokemuksensa mukaan sattuman seurauksena alalle päätyneellä Mallalla oman osaamisen kuvauksessa nivoutuivat yhteen ammatillinen peruskoulutus, opiskeluaikainen kommuunielämä internaatissa, työvuosien aikana hankitut monenlaiset koulutukset ja käytännön työn kautta hankittu osaaminen. Mallan ammatillinen identiteetin keskiössä olivat rooli-identiteetit nuorisotyönohjaaja ja kasvattaja.

Sattuma ohjasi myös Hetaa nuorisotyöhön saadun hyvän esimerkin lisäksi. Heta kuvasi ammatillista osaamistaan monipuolisina taitoina, jotka pitivät sisällään niin käytännön taitoja kuin ihmissuhdeosaamista. Hänen identiteettinsä vanhan ajan nuorisotyönohjaaja ja identiteetin luonnehdinta sisälsi myös kritiikkiä työn arvostusta kohtaan.

Olen vanhan ajan kirkonnuorisotyönohjaaja: en laske tarkkaan työtunteja, vaihtelen vapaapäiviä jotta työt sujuvat, teen töitä myös vapaapäivinä. Olen tärkeässä työssä kasvatuksen saralla. Nautin lapsista ja yhteistyökumppaneista esim. koulumaailmassa. Vaikka välillä tuntuu, että minun tekemää työtä ei arvosteta. Ei seurakunnassamme tai edes koko kirkossa. Kaikilla muilla työmuodoilla on oma pappi, mutta (työalan nimi poistettu) ei nimettyä pappia ole. Pitääkö ajatella, että me taidamme työssämme myös tarvittavat teologiset taidot.
– Heta 54v, 32½ vuotta alalla.

Teijan polku kirkon nuorisotyöntekijäksi kulki oman sisäisen epävarmuuden kautta, kun hän epäili omia taitojaan ja kykyjään sekä niiden riittämistä missään työssä. Teijan identiteetti kirkon ihmissuhdetyöntekijänä vahvistui hänen vietettyä useita vuosia lastensuojelutyössä rikkinaisista oloista tulleiden nuorten työntekijänä. Hänet johti takaisin kirkon nuorisotyöhön ajatus ennaltaehkäisevästä työstä nuorten parissa jo siinä vaiheessa, kun kasvaviin nuoriin voi vielä

vaikuttaa. Tätä vaikuttamistyötä varten Teija on hankkinut itselleen erityisesti ihmissuhdetaitoja, sielunhoito-osaamista sekä tiimi- ja alaistaitoja.

Olen käsitykseni mukaan ihmissuhdetyöntekijä seurakunnan (työala- ja ikäryhmänimikkeet poistettu) parissa. Ammatillinen identiteettini syntyy omasta tieto-aidostani tässä kirkon työssä. Oma ammatti-identiteettiä ei paikallisseurakunnan tasolla tarvitse milloinkaan miettiä, kun työyhteisössä tapahtuu koko ajan kaikkea koko työkentällä. (tekstiä poistettu) Olen yksi srk:mme nto:ista ja siksi haluan tuntea mahd. paljon nuoria, vaikka "hintana" (=yksityisyyden kapeneminen) tässä tavoitteessani on se, etten jää heidän keskuudessaan tuntemattomaksi aikuiseksi. Haluan olla heille rinnalla kulkijana, siis aikuinen, joka reagoi heihin. – Teija 59v, 31 vuotta alalla.

Vaikka ammatillinen identiteetti onkin ihmisen itse omaksuma ja työelämäkulussa muotoutunut sisäinen käsitys omasta toimijuudesta ja sen ytimeistä, voi joskus ulkoa päin tarjottu toimeksianto tulla osaksi omaa ammattiin motivoitumista ja sulautua osaksi omaksuttua ammatillista identiteettiä. Vastaajista Hannu muisteli entisen opettajansa ja myöhemmin Helsingin piispana toimineen Irja Askolan opiskelijoilleen ammatilliselle matkalle antamaa tehtävää. Irja oli kehottanut nuorisotyönohjaajaopiskelijoita toimimaan muutosagentteja kirkossa. Hannulle tämä kehoitus ja annettu identiteetti on ollut yhtenä johtotähtenä koko työelämäkulun ajan.

Kirkosta työpaikkana on tullut viime vuosien huonon ja ikävän julkisuuden myötä ainakin hiukkasen enemmän kritisoitu paikka, jossa ei ole niin helppoa enää tehdä töitä jo ulkoistenkin haasteiden vuoksi. Näen ongelmana sen, ettei kirkko osaa ja kykene hallitsemaan medioita, joissa kaikki mikä voidaan vedetään aika usein jopa lokaan vaikka ei olisi aihettakaan. Poliitikkojen lausahdukset saavat väen eroamaan kirkosta protestiksi vaikka kyseiset asiat ja ongelmat eivät välttämättä edes näy paikallisseurakuntatasolla, joissa eroamisallot kuitenkin tuntuvat kun joudutaan vähentämään väkeä pahimmissa tapauksissa ja supistamaan toimintoja. Kovin äänisimmät saavat eniten julkisuutta ja mediahuomiota vaikka eivät sitä ansaitsikaan. Kirkko ei osaa aktiivisesti tulemaan esiin siinä mitä kaikkea me teemme. (tekstiä poistettu) entinen opettajamme ja myöhemmin piispanakin toiminut Irja Askola antoi meille tehtäväksi "olla muutosagentteja kirkossa" niin ehkä tätäkin olen pyrkinyt toteuttamaan työssäni. – Hannu 54v, 29½ vuotta alalla.

Omaa työelämäkulussa muuntunutta mutta ytimeltään ja motivaatioltaan edelleen samana pysynyttä identiteettiä ja työntekijyyttään kuvasi Eero sanoen:

Mutta ainakin sen voi sanoa, että työntekijänä olen aika erilainen kuin uran alkutaipaleella. Toivottavasti kuitenkin edelleen innostunut työstäni nuorten parissa (olen minä). Mieli on edelleen ihan nuori, vaikka kroppa välillä pistääkin hanttiin. – Eero 54v, 31 vuotta alalla.

10 JOHTOPÄÄTÖKSET

10.1 Tutkimuksen keskeiset tulokset

Kasvattajat takakaarteessa -tutkimuksen keskeiset tulokset on koottu kunkin aihepiirin mukaan oman alaotsikon alle. Keskeisten tutkimustulosten ensimmäinen alaluku 10.1.1 käsittelee vastaajien motivoitumista nuorisotyöhön sekä työelämäkulussa kohdattuja merkittävimmiksi koettuja muutoksia. Toinen alaluku 10.1.2 käsittelee ikääntyvien nuorisotyönohjaajien käsityksiä omasta ammatillisesta osaamisesta ja kollektiivisesta asiantuntijuudesta. Alaluku 10.1.3 kiteyttää tutkimuslöydökset niistä tekijöistä, jotka ovat työelämäkulussa vahvistaneet tai murentaneet nuorisotyönohjaajien kokemusta omasta ammatillisesta osaamisesta sekä vahvistaneet tai murentaneet työhön sitoutumista. Alaluku 10.1.4 käsittelee ikääntyvien nuorisotyönohjaajien työelämäkulussa muotoutunutta ammatillista identiteettiä alalle motivoitumisen ja osaamisen kokemuksen yhdistelmänä.

10.1.1 Alalle motivoituminen ja työelämäkulussa kohdattu toimintaympäristön muutos

Kun ikääntyvät nuorisotyönohjaajat muistelivat omaa alalle hakeutumisen vaihettaan, nousi muutama alalle motivoitunut tekijä ylitse muiden. Merkittävin nuorisotyönohjaajaopintoihin motivoitunut tekijä oli aikanaan saatu hyvä kokemus oman seurakunnan nuorisotyössä sekä saatu esimerkki kannustavasta ja nuorten kasvua tukeneesta työntekijästä. Useimmin hyvänä roolimallina mainittu työntekijä oli nuorisotyönohjaaja tai nuorisopappi. Omakohtainen positiivinen kokemus nuorisotyöstä ja nuorisotyössä saatu esimerkki kytkeytyivät monella koettuun sisäiseen kutsumukseen. Kolmanneksi eniten mainintoja saanut alalle motivoitunut tekijä oli auttamishalu. Kahdella vastaajista auttamishaluun liittyi itselle haastavassa ja merkittävässä elämänvaiheessa saatu omakohtainen apu ja tuki, joten tämäkin motivoitunut tekijä kiertyi saatuun positiiviseen esimerkkiin ja roolimalliin. Muita mainittuja alalle motivoineita tekijöitä olivat sattumaksi koettu päätyminen alalle ja omaa paikkaansa etsineen sisäisesti epävarman nuoren ammatinvalinta, jonka perusteena oli ensisijaisesti pelko omien kykyjen riittämättömyydestä muilla aloilla. Osa vastaajista

totesi tehneensä ammatinvalintansa aikanaan hyvin heppoisin perustein ja ilman syvällisempää ajatusta siitä, millaiseen työhön valittu opiskeluala lopulta johtaa.

Ikääntyvien nuorisotyönohjaajien vastauksissa nousivat esiin samat motivoitumistekijät kuin Launosen (2007 ja 2009) nuorisotyön ja diakonian alaa opiskelleille tehdyissä kyselyissä. Erona Launosen löytöihin pitkän linjan nuorisotyöohjaajia motivoineet tekijät ilmenivät eri järjestyksessä kuin Launosen aineistossa. Launosen tutkimuksessa (2007, 29-30) auttamiseen liittyvä motivaatio – eli Launosen tutkimuksen määrällisessä aineistossa väittämät *halu työskennellä ihmisten kanssa, palveleminen ja ongelmissa auttaminen* – oli merkittävin työhön motivoinut tekijä.

Kutsumus ja auttamishalu näyttävät olevan tyypillisiä motivaation lähteitä kirkon hengellisessä työssä työtehtävästä riippumatta. Kati Niemelä (2014) kartoitti pappien ja kanttoreiden suhdetta työhön kyselyssään *Kutsumusta, auttamista ja itsensä toteuttamista – Pappien ja kanttorien suhde työhön, työhyvinvointi ja suhtautuminen ajankohtaisiin kysymyksiin*. Niemelä totesi sekä pappien että kanttoreiden kokeneen työn voimakkaasti itselle tarkoitetuksi. Kutsumus oli motivoinut työhön ja työssä, ja kutsumus oli kantanut työntekijöitä silloinkin, kun he kohtasivat työssä vaikeuksia tai kun työ oli tuntunut raskaalta. Niemelä (2014, 3) totesi, että papeilla ja kanttoreilla kokemus oman ammattinsa parhaista puolista olivat ihmiset, heidän kohtaamisensa ja auttamisensa. Auttamishalu oli vahva motivaation lähde työnteolle, mutta samalla se oli voimavara omalle työssä jaksamiselle. Mielenkiintoista Niemelän kyselyssä oli tulos, jonka mukaan sekä pappien että etenkin kanttoreiden auttamishalu hieman heikkenee iän myötä, mutta kutsumustietoisuus puolestaan kasvaa. Samoin elämäntehtävänomainen suhtautuminen työhön näyttäisi iän myötä lisääntyvän molemmissa Niemelän tutkimuksen ammattiryhmissä. (Niemelä 2014, 22-28). Ikääntyviltä nuorisotyönohjaajilta kerätyn aineiston perusteella auttamishalussa tapahtuneita muutoksia ei voinut päätellä, mutta kutsumustietoisuus oli paria vastaajaa lukuun ottamatta edelleen vahvaa työelämäkulun loppusuorallakin.

Kun nuorisotyönohjaajat muistelivat alalle hakeutumisen vaihettaan työelämäkulun loppuneljännekseltä tapahtumia katsoen, rekonstruoivat he mielessään mennyttä tietoisena kaikesta siitä, mitä työelämäkulussa heille sen jälkeen oli tapahtunut. Yksilön elämäkulun myöhäisen keski- iän ja vanhuuden siirtymässä korostuvat psykososiaalisen kehityksen ja individuaation kannalta keskeiset sisäisen eheyden ja tyytyväisyyden kokemukset sekä kokemus takana olevan elämän mielekkyydestä (Ks. esim. Eriksonin psykososiaalisen kehityksen teoria). Kun ikääntyvät nuorisotyönohjaajat mainitsevat vastauksissaan merkittävimmäksi alalle motivoineeksi tekijäksi nuoria huomioineen ja kannustaneen aikuisen esimerkin, nousee keski-iän kehitystehtäviä miettiessä tutkijana mieleen sanotun taustalla mahdollisesti vaikuttava toive: että oma työn olisi samalla tavalla ollut merkityksellistä jollekulle lapselle tai nuorelle. Tämä ei siis ole tutkimuslöytö – ainoastaan

minulle tutkijana mieleen noussut motivoitumisen kokemusta jälkikäteen mahdollisesti selittävä tekijä.

Nuorisotyönohjaajien työelämäkulussa kohtaamia ja heidän ammatillista kasvuaan haastaneita muutoksia mainittiin muutama. Eniten mainintoja kasvun haastajina saivat seurakuntien rakennemuutosten kautta nuorisotyönohjaajien työhön tulleet haasteet. Rakennemuutoksista seuranneet muutokset kuten oman seurakunnan koon kasvu, uudet tiimit, uudelleen muovautunut oma työ ja erilaisten toimintakulttuurien yhdistäminen olivat työelämäkulussa olleet ammatilliseen kasvuun haastajia. Osalle nuorisotyönohjaajista rakennemuutos oli tarjonnut siirtymän esimiesrooliin, minkä omaksuminen oli muuttanut sekä heidän työnsä sisältöä, että aseman työyhteisössä. Muutosta olivat myös lisääntynyt verkostoituminen ja yhteistyö eri toimijoiden kanssa sekä uudenlaisten toimintojen ja työmuotojen mukaan ottaminen omaan työnkuvaan. Nämä muutokset koettiin pääosin positiivisina muutoksina työelämäkulussa.

Rakennemuutosten lisäksi suurimmiksi työssä koetuiksi haasteiksi koettiin oma ikääntyminen ja sosiaalisen median mukaan tulo kaikkeen toimintaan. Oman ikääntymisen koettiin vaikuttaneen uudenlaisen ammatillisen roolin omaksumiseen. Jos aiemmin saattoikin toimia nuorten keskellä Hessun sanoin ”yhtenä meistä”, niin vuosikymmeniä myöhemmin hän työntekijänä koki olevansa enemminkin turvallinen aikuinen ja jonkinlainen isähahmo. Sosiaalisen median vakiintuminen nuorten viestikanavaksi on haastanut kirkon ikääntyviä nuorisotyönohjaajia omaksumaan uusia taitoja ja uudistamaan toimintatapoja. Sosiaalisen median haastavuuden koettiin erityisesti liittyvän jatkuvaan saatavilla oloon sekä uusien alustojen ja palveluiden käytön opetteluun. Vanttaja & Järvinen (2006, 32) toteavat sosiaalisen median täyttävän nykyisin monia sellaisia nuorten yhteiskuntaan sosiaalistamisen, sosiaalisen elämän ja kasvatuksen tehtäviä, jotka aiemmin toteutuivat välittömässä vuorovaikutuksessa. Heidän mukaansa sosiaalisen median kautta omaksutaan nykyisin myös asenteita ja uskomuksia ja sen sisällöt muokkaavat ihmisten käyttäytymismalleja, puhetapoja ja kulutustottumuksia. On siis hyvin ymmärrettävää, että nuorisotyönohjaajat pitävät oleellisena olla saatavilla siellä, missä nuoret nykyisin ovat ja keskustelevat. Sosiaalisen median lisäksi tietokonepelit ja ohjelmointi ovat monissa seurakunnissa tulleet osaksi kirkon nuorisotyötä (Ks. esim. Sihto 2016).

10.1.2 Nuorisotyönohjaajien käsitykset omasta ammatillisesta osaamisesta ja kollektiivisesta asiantuntijuudesta

Tutkimuskysymyksistä *Miten ikääntyvät nuorisotyönohjaajat sanallistavat työelämäkulussa konstruoitunutta ammatillista osaamistaan ja kollektiivista asiantuntijuuttaan?* käsitteli ammatillisen osaamisen ja kollektiivisen asiantuntijuuden tematiikkaa. Nuorisotyönohjaajat sanallistivat työelämäkulussa muotoutunutta ammatillista osaamistaan saatuna koulutuksena ja karttuneensa kokemuksena, asenteena ja asennoitumisena työhön sekä erilaisten taitoalueiden hallintana ja persoonan ominaisuuksina. Heidän osaamisensa vastaa Kukkosen ja Raudasojan (2015) käyttämää osaamisen käsitteen competency -merkitystä, jossa osaaminen ymmärrettiin dynaamisena ja kehittyvänä ongelmanratkaisuprosessien hallintana, mikä edellyttää tietopohjaisen osaamisen ja lisääntyvän kokemuksen välistä reflektiota kussakin käytännön työtilanteessa. Muutama vastaaja liitti osaamisensa yhdeksi ulottuvuudeksi rinnalla kulkemisen, kasvun tukena olemisen, ja auttamishalun. Tätä osaamisensa puolta he korostivat kertomalla läsnäolosta, vuorovaikutukseen antautumisesta, hetkessä elämisestä ja yhteisestä elämän ihmettelystä ja reflektiosta. Tästä osaamisensa ulottuvuudesta kertoessaan vastaajat sanallistivat omaa ammatillista osaamistaan tekemisen sijasta yhdessä elämisen, olemisen ja läsnäolon ilmaisuin. Tällä tavoin työhönsä asennoituneiden puheesta syntyi mielikuva työstä oman elämän ja henkilöhistorian läpäisevänä elämäntehtävänä.

Elämänlevyistä oppimista tutkinut Antikainen (1996) on Antikaisen ja Komosen mukaan (2003, 105) mukaan todennut, että ihmiset oppivat elämällä. Tikkasen ja Kujalan (2000, 91-92) pk-yrityksissä tehdyn yli 45-vuotiaiden työssä selviämistä kartoittaneen WORKTOW -tutkimushankkeen mukaan reilu viidennes ammatillisesta osaamisesta on peräisin koulutuksesta, noin puolet on kokemuksen mukanaan tuomaa ja informaalisen oppimisen seurausta ja lähes kolmannes on henkilökohtaisten ominaisuuksien aikaan saamaa. Ikääntyvien nuorisotyönohjaajien käsityksiä kuvaavan aineiston äärellä päädyn samansuuntaiseen ajatukseen informaalisen oppimisen painoarvosta nuoristyönohjaajien osaamisessa. Nuorisotyön konkareiden vastauksissa toistui ajatus aikanaan koulutuksessa saadun muodollisen tiedon ja työkokemuksen myötä karttuneen epämuodollisen tiedon toistaan tukevasta suhteesta.

Lehtinen ja Palonen (2011, 28-30) kuvaavat epämuodollisen tiedon koostuvan kolmesta eritavoin painottuvasta tiedon järjestäytymiskokonaisuudesta. Toimintahistorian aikana varastoitunut yksilöllinen kokemus auttaa kokenutta asiantuntijaa näkemään tilanteessa läsnäolevia asioiden välisiä vaikutussuhteita ja näin ennakoimaan tilanteita niiden valossa. Toinen asiantuntijoiden käyttämä merkittävä epämuodollisen tiedon kokonaisuus on Bereiterin ja

Scardamalian vaikutelmatiedoksi kutsuma tieto. Se on tietoa, joka vaikuttaa asiantuntijan tapaan hahmottaa tilanteita ja valita toimintatapoja, mutta jonka alkuperää asiantuntijan itsensäkin on vaikea enää jäljittää. Kolmas epämuodollisen tiedon muoto on asiantuntijoiden käyttämä ja hyvin vaikeasti toiselle opetettava itsesäätelytieto, jonka avulla asiantuntija säätelee, kontrolloi ja reflektoi omaa toimintaansa. Nuorisotyönohjaajien sanallistaessa omaa osaamistaan ja asiantuntijuuttaan vastauksissa toistui vaikutelmatiedoksi kutsuttu epämuodollisen tiedon ja osaamisen alue.

Sanallistaessaan kollektiivista asiantuntijuuttaan ikääntyvät kirkon nuorisotyönohjaajat kuvasivat asiantuntijuutta hyvin erilaisista näkökulmista. Osa hahmotti asiantuntijuutta oman tai ammattikunnan ydinosaamisen tai osaamisen moninaisuuden kautta sekä työelämäkulussa kertyneenä ammatillisena pääomana. Osa kuvasi asiantuntijuutta ammatillisten roolien ja identiteetin kautta ja osa työlle asetettujen tavoitteiden näkökulmista. Asiantuntijuuden sisällön ikääntyvät nuorisotyönohjaajat kuvasivat olevan kasvatuksen yleistä asiantuntijuutta tai jonkin kirkollisen kasvatuksen työalan asiantuntijuutta, nuorten elämänskysymysten tai nuorisokulttuurin asiantuntijuutta sekä nuoren kasvun tukemisen, läsnäolon ja rinnalla kulkemisen asiantuntijuutta. Osalle koki ammattikunnan kollektiivisen asiantuntijuuden olevan verkostoissa tapahtuvaa vaikuttamista ja maailmojen välisenä tulkkina toimimista.

Siinä missä oma ammatillinen osaaminen nähtiin asenteena, taitona ja tekemisenä, painottui kirkon nuorisotyönohjaajien kollektiivisessa asiantuntijuudessa vankemmin ammatin eettinen ulottuvuus. Nuorisotyönohjaajat kuvasivat kollektiivista asiantuntijuuttaan hyvän puolella olemisena ja sen nähtiin olevan sidoksissa sekä kristilliseen uskoon että siitä nouseviin eettisiin arvoihin. Näen nuorisotyönohjaajien sanallistamassa kokemuksessa samaa kuin mitä Lapinoja & Heikkinen (2006, 144) kuvauksessaan opettajia. He toteavat, että opettajat oppilaita kasvattaessaan tavoittelevat hyvää elämää sanan laajassa merkityksessä. Merkittävä havainto nuorisotyönohjaajien osaamisesta ja asiantuntijuudesta oli se, että nuorisotyönohjaajat eivät nähneet kristillistä kasvatusta asiantuntijuutensa yhtenä irrallisena osa-alueena vaan ennemminkin koko asiantuntijuutensa läpäisevänä ja sen sisään rakentuneena ulottuvuutena.

Asiantuntijuus kirkon nuorisotyössä oli ikääntyvien nuorisotyönohjaajien sanallistaman kokemuksen perusteella lähellä Fenwickin, Nerlandin ja Jensenin (2012) kuvaamaa käytännön tekemisen ja reflektiivisten käytäntöjen myötä vahvistuvaa asiantuntijuutta. Kirkon hengellisessä työssä työtä tehdään usein moniammatillisissa tiimeissä, jolloin kunkin ammattiryhmän erityisosaamisen lisäksi työ edellyttää eri ammattiryhmien välistä yhteistyötä ja saumatonta tiedonkulkua, joten hyvät vuorovaikutustaidot ovat tarpeen. Esimerkiksi leirityön tilanteissa sosiaalisten tilanteiden monimutkaisuus edellyttää eri ammattiryhmiltä aina Edwardsin suhdenäkökulman korostamaa asiantuntijoiden yhteistä tulkintaa käsillä olevasta tilanteesta sekä

tilanteen vaatimista ratkaisusta. Kun käytännön tilanteessa on syntynyt yhteinen ymmärrys, tarvitsee kukin sisäistynyttä tietoa muiden ammattiryhmien tavasta ajatella. Eri ammattiryhmien omassa työssään tarvitsema olennainen tieto poikkeaa jonkin verran toisten ammattiryhmien tarvitsemasta tiedosta. Edwardsin (2017) ajatus asiantuntijuudesta yksilön kyvykkyyttä laajempaan taitona toimia asiantuntijajärjestelmissä ja niiden välillä sopii hyvin nuorisotyön toimintaympäristöihin ja eri yhteistyötahon kanssa tehtävään työhön alueellisissa verkostoissa.

Ikääntyvien nuorisotyönohjaajien vastauksissa ammattikunnan kollektiivinen suuri autonomia koettiin hyvänä ja toivottuna asiana, mutta autonomiasta seurasi myös koettu irrallisuus ja ulkopuolisuus muusta työyhteisöstä, mikä näkyi koettuna oman työn arvostamattomuutena. Nuorisotyönohjaajien sanallistamassa kollektiivisessa asiantuntijuudessa näkyi myös Lapinon & Heikkisen (2006, 147) mainitsema ammattikunnan itsetietoinen ja avoin pyrkimys itse määrittellä ammattinsa rajoja ja määrittelytapoja. Tämä pyrkimys tuli esiin esimerkiksi Japan kuvatessa, kuinka esimies oli hänen kanssaan asiasta keskustelematta määrännyt hänet tekemään lapsityötä eli muuta kuin oman ammattikunnan töihin perinteisesti kuuluvaa.

Kirkon nuorisotyönohjaajakoulutuksessa tapahtunut reformi on tuottanut nuorisotyöntekijän professioon voimakkaan osaamisperusteisuuden ja listan ammatissa vaadittavista kompetensseista. Näiden vaatimusten edessä herää kysymys, kenen tarpeisiin teoriatilassa 3.4 esitelty hengellisen työn ja nuorisotyönohjaajan ammatin ydinosaamiskuvausten osaamislistat on laadittu? Tähän tutkimukseen osallistuneiden ikääntyvien nuorisotyöntekijöiden vuosikymmenten aikana syntynyt kokemus kirkon työyhteisöistä, niiden johtamisesta ja oman työalansa arvostuksesta kertoo toisenlaisesta käytännön todellisuudesta. Vaikka kentällä onkin tilausta ja tarvetta monipuoliselle osaamiselle, niin nuorisotyönohjaajien kokemus heidän ammatilliselle toimijuudelle kirkon hengellisen työn kontekstissa tarjotusta toimintatilasta tai työn arvostuksesta ei tue noin laaja-alaisen osaamisen tarvetta nuorisotyöntekijän ammatissa. Moni nuorisotyöntekijä koki, ettei heidän työtään tai vuosikymmenten aikana hankittua osaamista arvosteta omassa työyhteisössä, vaan osaamista suorastaan vähätellään. Nuorisotyöntekijät kirkossa tekevät työtään koulutuksellisessa umpiperässä, josta edes ammatilliset lisäkoulutukset eivät anna etenemismahdollisuuksia tai nosta palkkaa. Kirkon nuorisotyönohjaajien toimijuudelle tarjotun tilan kapeus ja teologikeskeisyys tuli esiin muun muassa siinä, että suoraan yliopistosta valmistunut nuorisotyön eri osaamisalueita ja työn tekemisen tapoja tai ammatillisia vaateita vielä tuntematon teologi voi päätyä nuorisotyön työalavastaavaksi ja pitkänlinjan osaajien esimieheksi.

10.1.3 Mikä vahvisti ja mikä murensi kokemusta omasta osaamisesta ja työhön sitoutumisesta?

Koko tutkimuksen keskeisimmät löydöt liittyivät osaamisen kokemusta ja työhön sitoutumista vahvistaneisiin ja murentaneisiin tekijöihin ikääntyvien nuorisotyönohjaajien kokemuksissa ja työelämäkulussa. Valtaosa ikääntyvistä nuorisotyönohjaajista suhtautui omaan osaamiseensa arvostavasti ja oli oppinut työelämäkulussaan itse vahvistamaan osaamisen kokemustaan ja vaikuttamaan työhön sitoutumiseensa. Näitä sisäisiä vahvistavia tekijöitä olivat hankitut lisäkoulutukset, erilaiset irtiotot töistä joko virkavapaiden tai harrastusten kautta, itsereflektio, tietoinen työn toimintatapojen muuttaminen sekä työn merkityksellisyyden etsintä ja työnohjaukseen hakeutuminen. Leskelä (2006, 165-169) mainitsee työnohjauksen ja mentoroinnin olevan esimerkkejä ammatillista osaamista kehittävästä kahdenkeskisestä vuorovaikutuksesta, jossa toimitaan ohjattavan asettamien ammatillisen kasvun tavoitteiden suuntaisesti.

Nuorisotyönohjaajien sanallistamia osaamisen kokemusta vahvistaneita ja työhön sitoutumista eniten työelämäkulussa lisänneitä toimintaympäristöstä nousseita tekijöitä olivat työstä saatu palaute ja huomionosoitukset, työn verkostoissa tapahtunut yhteistyö muiden toimijoiden kanssa, itse työ ja sen sisältö sekä työn luonteesta johtuva jatkuva ajan hermolla pysymisen pakko. Muutama vastaaja mainitsi oman kannustavan työyhteisön olleen itselleen merkittävä osaamisen kokemusta vahvistanut ja työhön sitouttanut tekijä. Yllättävä havainto aineistosta oli kuitenkin se, ettei omaa tämänhetkistä esimiestä maininnut yksikään nuorisotyönohjaaja kannustavana tai omaa osaamisen kokemustaan vahvistaneena tahona. Yksi nuorisotyönohjaaja kertoi yhden aiemman esimiehen olleen nuoristyötä arvostava, mutta henkilökohtaisesta kannustamisesta vastaaja ei maininnut. Sen sijaan kysyttäessä osaamisenkokemusta eniten murentaneita tekijöitä tai tekijöitä, jotka olivat saaneet ikääntyvät nuorisotyönohjaajat harkitsemaan muita ammattivaihtoehtoja, nousivat keskeisimmiksi työniloa ja ammatillista osaamista latistaviksi tekijöiksi oman työyhteisön negatiivisuus ja huonoksi koettu esimies ja epärelevantti johtaminen. Esimiestä kuvattiin sanoilla haastava, mielivaltainen, muita vähättelevä, hänelle ensisijaisesti kuulumattomiin asioihin puuttuva tai kiusaava ja epärelevanttia johtamistapaa sanoilla heikko ja poissaoleva.

Havainto oman työyhteisön ja heikon johtamisen kielteisistä vaikutuksista on huolestuttava jo tässä aineistossa, mutta jos tilanne kirkon työpaikolla on laajemminkin tämä, on työyhteisöjen toimintakyvystä ja työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimisen tila kirkkotyönantajan ja seurakuntien työyhteisöjen kannalta hälyttävä. Kuoppalan, Lamminpään, Liiran & Vainion (2008) systemaattisen kirjallisuusanalyysin mukaan hyvä johtajuus yhdistyi työntekijöiden työtyytyväisyyden ja työhyvinvointiin kasvuun sekä vähäisiin sairauspoissaoloihin ja pienempään

työkyvyttömyyseläköitymiseen. Myös Laineen, Laakson & Wickströmin (2010, 4) tutkimustulosten mukaan yksilöiden työhyvinvointiin ja työhyvinvoinnin lisääntymiseen voidaan vaikuttaa laadukkaalla esimiestyöllä ja henkilöstön riittävästä osaamisesta huolehtimisella, työntekijöiden työn hallinnan edistämällä, hyvinvointia lisäävän ja turvallisen työympäristön edellytysten luomisella sekä työn ja työn ulkopuolisen elämän yhteensovittamisen tukemisella. Työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden lisäksi edellä mainitut seikat vaikuttavat myönteisesti myös työmotivaatioon, työhön sitoutumiseen ja luottamuksen syntymiseen työyhteisön sisällä. Toimimattoman ja työtovereita alas painavan työyhteisön sekä alaisen kannalta epärelevantin tai huonon johtamisen vaikutukset voivat edellä kerrotun perusteella olla dramaattiset. Työntekijän osaamisen kokemuksen murenemisen lisäksi vaikutukset voivat ulottua muun muassa työkykyyn ja työstä suoriutumiseen, ammatilliseen itsetuntoon ja koettuun työn imuun sekä työssä jaksamiseen, jatkamiseen ja työhön sitoutumiseen. (Ks. esim. Kauppinen, T. 2009; Forma, Väänänen & Andersson 2004).

Vastauksissa muita useammin mainittuja osaamisen kokemusta murentaneita tekijöitä olivat edellisten lisäksi kirkon työyhteisöjen teologikeskeisyys sekä työn koskaan päättymätön luonne, työajattomuus, työaikojen epäsäännöllisyys ja työn sijoittuminen ilta-, viikonloppu- ja loma-aikoihin. Toimintakulttuurin tasolla työhön sitoutumista ja osaamisen kokemusta murensivat toimintakulttuurin teologikeskeisyys ja työyhteisöjen kulttuuriset käytännöt. Kulttuurisista käytännöistä kritisoitiin kiitoksen ja palautteen puutetta, työtovereiden ja esimiehen toiminnassa epäasiallista kohtelua ja toisen ammattitaidon arvostelua, toisen työn vähättelyä sekä muita työyhteisöongelmia. Myös työparin tai työalaesimiehen jatkuva vaihtuminen koettiin työn kehittymistä estäväksi sekä omaa osaamisen kokemusta ja työhön sitoutumista heikentäväksi.

Vastausten kokonaisuutta arvioidessa nousi voimakkaasti esiin nuorisotyönohjaajien kokema oman viran ammatillisten raamien kapeus ja oman työn arvostuksen puute niin seurakuntatyöyhteisöissä kuin koko kirkossakin. Kuten jo johtopäätösluvussa 10.1.2 totesin, kirkossa nuorisotyönohjaajan virka on tiimivastaavien tehtävät pois lukien koulutuksellinen umpiperä eivätkä koulutukset tai hankitut pätevyudet nosta palkkaa. Nuorisotyönohjaajan etenemismahdollisuudet ilman uutta korkeakoulututkintoa ovat kirkossa miltei olemattomat, mistä syntyy kokemus taitojen hukkaanmenosta ja urakehitysmahdollisuuksien puutteesta. Ammatin arvostusta mitataan myös kirkossa esimerkiksi palkalla ja etenemismahdollisuuksilla, mutta myös hengellisen viran tunnuksilla. Yksi kirkollisessa keskustelussa usein sanallistettu artefakti, joka nuorisotyönohjaajilta puuttuu, on Arja Lusan (2014) Kirkon nuorisotyöntekijöiden liiton uutiskirjeen artikkelissa esiin nostama ja nuorisotyönohjaajia jo vuosikymmeniä hiertänyt virkapaita-asia.

Kirkossa vihkimysvirkoja eli ns. pantapaitavirkoja ovat piispan, papin ja diakonin virat. Muut hengellisen työn viranhaltijat vihkimisen sijasta vain siunataan virkaan. Tästä syystä nuorisotyönohjaajilla ja muilla hengellisen työn vihkimystä vailla olevilla viranhaltijoilla ei ole hengellisestä virasta kertovia tunnuksia ja virkapaitaa. Osa nuorisotyönohjaajista on liittonsa kannustamana päätenyt hengellisissä tehtävissä käyttämään tummansinistä pantapaitaa, mutta paidalla ei ole piispainkokouksen hyväksyntää. Hengellisen virkahierarkian diakonaatin laajentamista on valmisteltu 1970 -luvulta alkaen vuosikymmeniä, mutta se on edelleen toteutumatta. Lämsän ja Hautalan (2005) esittelemä McClellandin teoria yksilön suoriutumistarpeesta ja menestymishalusta selittää lisää nuorisotyönohjaajien kirkossa kokemia virkansa rakenteellista aliarvostusta. McClellandin mukaan korkean suoriutumistarpeen omaavat yksilöt ovat halukkaita kantamaan kokonaisvastuuta tehtävistään ja he hakeutuvat kykyihinsä nähden sopivalla tavalla haastaviin tehtäviin. He toivovat suorituksistaan säännöllistä ja selkeää palautetta ja arvostavat symbolisia menestyksen merkkejä, kuten asemaa ja arvostusta. (Lämsä & Hautala 2005, 84-86).

Asikainen (2012, 167-169) kuvaa seurakunnan johtamisen ulottuvuuksia, joita ovat asioiden johtaminen, ihmisten johtaminen ja johtajapersoonan eli itsensä johtaminen. Nuorisotyönohjaajien kuvaukset työyhteisön puutteellisesta johtamisesta näyttäisivät liittyvän erityisesti Asikaisen mainitsemiin ihmisten johtamisen osa-alueen puutteisiin ja puutteisiin johtajapersoonan itsensä johtamisen osa-alueilla. Ihmisten johtamisen osa-alueella ikääntyvät nuorisotyönohjaajat ilmaisivat olevansa tyytymättömiä työkuultuuriin liittyvään työilmapiiriin johtamiseen, johtajan tunneälyn osa-alueeseen kuuluviin sosiaalisiin taitoihin ja empatiakykyyn. Johtajan itsensä johtamisen osa-alueella tyytymättömyys Asikaisen jaottelun näkökulmasta katsoen kohdistui johtajan tilanteenmukaiseen toimintaan eli käytössä olevaan roolivarastoon, tunneälypuolen itsetietoisuuteen ja itsehallintaan sekä kehittämiskyvyn puolella itsesääteilyyn ja kehittämishaluun.

Ikäjohtamisen näkökulmasta ikääntyvä asiantuntija kaipaa toisenlaista johtamista kuin nuoremmat kollegansa. Jokinen ja Luoma-Keturi (2006, 63-65) lainaavat työelämän ja yksilön tarpeiden kohtaamista sekä kouluttautumisen merkitystä käsitelleessä artikkelissa Tuomista ja Pelkosta (2004) ikääntyvien työntekijöiden työuralla jatkamisen edellytyksistä. Tuomisen ja Pelkosen mukaan työuralla jatkamista harkittaessa etusijalle nousevat työuran jatkamista puoltavat tekijät ovat hyvä ja toimiva työympäristö, työyhteisön ilmapiiri, työpaikan sosiaaliset suhteet ja työkaverit, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön sekä hyvä esimiestoiminta. Muita tekijöitä olivat työn mielenkiintoisuus ja haastavuus.

Lämsä ja Hautala (2005, 81-84) esittelevät Herzbergin teoriaa työhön liittyvistä ja työhyvinvointia lisäävistä motivaatiotekijöistä sekä työympäristöstä yksilöön vaikuttavista ja

huonosti hoidettuina työtyytymättömyyttä lisäävistä hygieniatekijöistä. Yksilöä innostaviksi ja parhaimpaansa ponnistelemaan motivoiviksi tekijöiksi he mainitsevat yksilön mahdollisuuden kantaa vastuuta, työssä saadut saavutukset ja tunnustus sekä mahdollisuus kasvaa, kehittyä ja yletä uralla. Sen sijaan Herzbergin teorian mukaan hyvin hoidettunakaan yksilöä eivät edellä mainittujen veroisesti motivoi työssä palkka, turvallisuus ja hyvät työskentelyolosuhteet, yrityskulttuuri, hallinto ja yrityspolitiikka tai henkilösuhteet työkavereihin ja esimiehiin, mutta huonosti hoidettuna nuo tekijät aiheuttavat yksilössä voimakasta työtyytymättömyyttä ja työmotivaation laskua.

Onko niin, että kirkon perinteinen oman elämän uhraava työnteon tapa ja jäykkä pappeutta korostava virkahierarkia eivät enää ole tätä päivää? Onko niin, että pitkälle kouluttautuneet ja kokeneet alansa asiantuntijat odottavat jo toisenlaista asiantuntijuutensa ja toimijuutensa tunnistamista sekä modernimpaa johtamista? Jo tutkimusraportin alussa luvussa 2.4. oli Hakkaraiselta ja Jääskeläiseltä (2006, 77) lainattu ajatus ammatin käsitteen määrittelystä. He totesivat, että ammatilla määritellään hyvin tarkasti kunkin ammattikunnan osallisuus yhteiskunnan työnjaossa. Kirkon hengellisen työn kontekstissa tämä tuntuu varsin hyvin pitävän paikkansa. Kokeneelle, monipuoliselle ja osaavalle nuorisotyön ammattilaiselle oman virkatehtävän suoma kapea toimijuus ei tutkimuksen mukaan riitä, vaan ikääntyvät nuorisotyönohjaajat tarvitsevat nykyistä laajemman sosiaalisen ja kulttuurisen tilan toimia ja harjoittaa ammattiaan.

Hytönen (2007, 189-190) esittelee artikkelissaan henkilöstön kehittämistä yhtenä aikuiskasvatuksen kenttänä ja yhtenä organisaation johtamisen osa-alueena. Hytönen näkee henkilöstön kehittämisen kohdistuvan sekä henkilöstön ammatillisen osaamisen, että organisaation oppimista tukevan kulttuurin kehittämiseen. Henkilöstön kehittämistä säätelee osin työlainsäädäntö, josta Hytösen mukaan syntyy henkilöstön kehittämiselle haaste tulla aina uudelleen tulkituksi kunkin intressiryhmän, tavoitteiden ja historiallisen tilanteen mukaisesti. Pelkkä henkilöstön osaamisen paikallinen kehittäminen seurakunnissa ei mahdollista Hytösen kuvaamalla tavalla nuorisotyönohjaajien asiantuntijuuden laajempaa käyttöä tai poista viran nykyistä koulutuksellista umpiperää. Paikallistasolla työnkierron kehittäminen ja koulutuksen puolella ammatillisesti pitkälle eriytyneiden kompetenssien loiventaminen sekä kokonaiskirkon tasolla pitkään odotetun yhteisen diakonaatin toteutuminen voisivat olla muutamia polunpäitä ratkaisun suuntaan.

10.1.4 Työelämäkulussa muotoutunut ammatillinen identiteetti

Tutkimuskysymyksistä viimeinen oli *Miten nuorisotyöntekijöitä ammattiin aikanaan motivoineet tekijät ja käsitys omasta osaamisesta näkyvät sanallistetussa ammatillisessa identiteetissä?*

Ammatillinen identiteetti tässä tutkimuksessa tarkoitti yksilön tapaa sanoittaa kuka tai mitä hän ammattinsa harjoittajana on. Identiteetin ymmärrettiin työelämäkulussa rakentuvan erilaisissa toimintaympäristöissä työn ja yksilön oman elämän tilanteiden sekä koko henkilöhistorian kietoutuessa toinen toisiinsa. Ammatillisen identiteetin sanoittaminen toi esiin ikääntyvien nuorisotyönohjaajien omaksumat ammattia koskevat arvot, arvostukset ja uskomukset sekä kunkin työlle asettamat tavoitteet ja mielenkiinnonkohteet. Ammatti-identiteettiä tarkasteltiin myös ammatillisen toimijuuden ja ammattiroolien käsitteiden kautta.

Ikääntyvien nuorisotyönohjaajien sanallistamat ammatilliset identiteetit taulukoitiin alalle motivoitumisen ja sanallistetun osaamisen mukaan ruudukkoon. Ne, jotka sanallistivat osaamistaan koulutuksena ja hankittuna kokemuksena ja joita alalle oli aikanaan motivoinut kutsumus ja hengellinen vakaumus, sanallistivat ammatillista identiteettiään olemisen ja yhteyksien luomisen. Ne, joille osaaminen oli ennen kaikkea asennetta ja asennoitumista työhön ja joiden motivaationa alalle olivat kutsumus, voimakkaasti koettu hengellinen vakaumus tai sattuma, näkivät ammatillisen identiteettinsä vuorovaikutuksellisenä näkemisenä ja hengellisen kanssakulkian, kiusattujen rinnalle asettujan ja ihmissuhdetyöntekijän ammatillisten roolien kautta. Osaamisen kokemus taitoina ja ominaisuuksina yhdistettynä kutsumuksen ja vakaumuksen motivoimaan ammatinvalintaan ei tuottanut yhtään vastausta.

Ne ikääntyvät nuorisotyönohjaajat, joille osaaminen oli saatua koulutusta ja hankittua kokemusta, mutta alalle oli motivoinut erityisesti saatu apu ja esimerkki tai sattuma, kuvasivat molemmat ammatillista identiteettiään muita useammin kasvattajan roolin (kirkon, kristillinen) tai oman työalansa työntekijyyden kautta. Yksi näistä vastaajista sanoitti identiteettiään nuorisovaarina ja keräraakkina. Ohjaajana toimimisen kautta (työn, oman työalan tai ohjaamistoiminnan ohjaamisen) identiteettiään kuvasivat ne, joille osaaminen oli taitoja tai persoonan ominaisuuksia, ja alalle innostuminen oli tapahtunut saadun avun ja esimerkin tai auttamishalun motivoimana. Kun osaaminen asenteena työhön yhdistyi auttamishalun motivoimaan työnäkyyn tai itse aikanaan saatuun apuun, tuotti yhdistelmä yhdellä vastaajalla identiteetiksi nuorisotyön puurtajan.

Analyysi tekeminen kokonaisuudesta tuntuu huteralta aineiston ollessa näin pieni. Jos jotain suurempia linjoja haluaa identiteetin kokemuksesta vetää, on se selvin kasvattajana itsensä kokevien kohdalla. Ne, jotka näkevät osaamisensa ennen kaikkea koulutuksen ja kokemuksen yhdistelmänä, sanallistivat muita useammin ammatillista identiteettiään kasvattajan roolin kautta. Osaaminen asenteena näyttäisi tuottavan tunneperusteisen ihmissuhteisiin ja vuorovaikutukseen perustuvan suhteen työn kohteisiin, jolloin ammatillinen identiteetti näyttäytyy ihmissuhteiden kautta. Tutkimuksessa kävi ilmi, että ikääntyvien kirkon nuorisotyönohjaajien käsitykset omasta

osaamisesta ja asiantuntijuudesta sekä ammatillisesta identiteetistä nivoutuivat nuorisotyönohjaajien mielissä ja käsitetasolla voimakkaasti yhteen.

Ammatillisen identiteetin sanallistamisessa oli osittain samoja kategorioita kuin mitä Valtosen (2009, 156-219) kirkon nuorisotyönohjaajia käsitelleessä tutkimuksessa *Kertomuksia kirkon työntekijäksi kasvamisesta*. Alaa opiskelleiden kasvuprosesseista löytyi Valtosen tutkimuksessa rooli-identiteetit auttaja, ohjaaja, kasvattaja, julistaja sekä etsijä. Omassa tutkimuksessani ikääntyvien nuorisotyönohjaajien työelämäkulussa konstruoituneissa kasvukertomuksissa työntekijyyden takakaarteessa oli nähtävissä enää Valtosen kolme ensimmäistä ammatillista identiteettiä. Tutkimustulos näyttäytyy samansuuntaiselta kuin mitä Farrell (2011, 55-59) totesi ammatillisista rooleista ja identiteetistä. Hän totesi ammatillinen rooli-identiteetti muokkaavan yksilön tapaa ajatella asemaansa ja ammatillisia tehtäviään sekä vaikuttavan hänen tapaansa nähdä yhteiskunnassa vallitsevia ilmiöitä. Tämä korostui Hertan vastauksessa, jossa hän koki merkittäväksi ammatilliseksi rooli-identiteetikseen tehdä työtä kiusaamista vastaan. Farrell (Mt.) totesi omaksutun rooli-identiteetin muokkaavan myös yksilön ammatillista toimijuutta.

Tutkijana jäin miettimään, että miksi ajatus ammatillisesta identiteetistä osaamisen kokemuksesta ja ammattikunnan tai omasta asiantuntijuudesta erillisenä näkökulmana tuntui nuorisotyönohjaajista vieraalta? Yksi mahdollinen selitys voi löytyä kirkon nuorisotyönohjaajan työajattoman työn kokonaisvaltaisesta luonteesta. Nuorisotyönohjaaja tekee työtä voimakkaasti omalla persoonalla ja toistuvasti sellaisina aikoina, jolloin säännöllistä työaikaa tekevä työväestö on vapaalla perheidensä tai ystäviensä kanssa. Nuorisotyönohjaajalla muille vapaat illat, viikonloput ja usein myös juhlapyhät ovat intensiivistä työaikaa ja esimerkiksi leirityössä nuorisotyönohjaaja viettää nuorten tai varhaisnuorten kanssa yhtä jaksoisesti jopa yli viikon 24/7 yhdessä asuen ja eläen. Tuossa tilanteessa kokemus työstä ei ole enää työssä käymistä, vaan työssä olemista tai elämistä työn keskellä. Tuolloin työn ja oman elämän todellisuus limittyvät toisiinsa ja työn sosiaaliset suhteet tulevat osin korvaamaan oman elämän ihmissuhteita. Tilanteessa, jossa oma työ ja osaaminen alkavat olla yhtä kuin oma oleminen ja elämä, voi olla vaikea etäännyttää työtä ja erotella omaa osaamista, asiantuntijuutta ja ammatillista identiteettiä omasta tavasta olla.

Selkeä vahvuus näin kokonaisvaltaisessa työssä tuntui olevan vastaajien kyky sisäiseen reflektioon. Nuorisotyönohjaajat tunnistivat heille työelämäkulussa tapahtuneita asioita hyvin, mutta he olivat pääosin selättäneet vastaan tulleet vastoinkäymiset, pettymykset, epäasiallisen kohtelua ja puutteellisen ammatillisen palauteen. Koettu ei ollut kokonaan nujertanut heidän osaamisen kokemustaan tai asiantuntijuuttaan eikä murentanut heidän ammatillista identiteettiään. Houtsonen (1996, 220-221) nimeää yksilön omaamien resurssien aktiivisen käytön elämänsäkulun ongelmien ratkaisemiseksi identiteetin kannalta merkitykselliseksi oppimiseksi. Ammatillinen oppiminen tästä

näkökulmasta tarkoittaa ymmärtääkseni kykyä kohdata elämäkulun mukanaan tuomaa, kysyä tiedostaa omia resursseja ja käyttää niitä. Näin toimien elämäkulussa ja työelämäkulussa koettu integroituu osaksi omaa ammatillista osaamista ja identiteettiä.

10.2 Tutkimuksen heikkouksien ja vahvuuksien arviointi

Laadullisen tutkimuksen eettiset kysymykset voidaan Huotelin (1996, 36-38) lainaaman Mäkelän (1986, 97) mukaan jakaa tiedon hankinnan ja tiedon käytön kysymyksiin. Mäkelän (2006, 360) mukaan tutkijalla on tutkimusta tehdessään kolme perusvelvollisuutta, joiden tulee toteutua, vaikka velvollisuudet olisivatkin joskus ristiriidassa keskenään. Nuo velvollisuudet ovat luotettavan tiedon tuottaminen maailmasta ja tutkittavien oikeuksien kunnioittaminen sekä velvollisuus ylläpitää tieteellistä julkisuutta. Näistä velvollisuuksista huolehtien olen pyrkinyt tekemään eettisesti kestävän opinnäytteen.

Tässä tutkimuksessa olen haastateltavia etsiessäni pyrkinyt rehellisesti kertomaan, millaista tutkimusta olen tekemässä. Tutkimuksen lopullinen sisältö muotoutui vasta matkan varrella, mutta se ei tutkimukseen osallistujien kannalta oleellisesti poikennut heille esittelystä suunnitelmasta. Informanttien edustama ammattikunta tuntee verrattain hyvin toisensa, joten olen ollut hyvin huolellinen ja mielestäni poistanut kaikki vastaajien henkilöllisyyden paljastumisen kannalta kriittiset informaatiot niin vastaajien esittelyistä kuin aineistonäytteistäkin. Perustason anonymisointina olen nimennyt informantit uudelleen keksityin peitenimin, joten yhtenevyyden samannimisiin kirkon kontekstissa työskenteleviin nuorisotyönohjaajiin ovat täysin sattumanvaraisia. Anonymisoinnin toisella tasolla poistin aineistonäytteistä viittaukset paikkakuntiin, vuosilukuihin ja työnteon vuosimääriin tietyssä seurakunnassa sekä usein myös viittauksen kirkollisen nuorisotyön työaloihin. Oletukseni on, että informanttien yksityisyyden suojaan on kiinnitetty riittävästi huomiota.

Tutkimuksen haastattelukysymykset ovat olleet avoimia, joten kukin vastaaja on itse saanut valita, kuinka laajasti tai syvällisesti kertoo omista ajatuksistaan ja käsityksistään sekä työelämäkulussa kokemastaan. Tutkijana huolehdin yksityisyyden suojan toteutumisesta, mutta vastuu kerrottujen asioiden sisällöistä jää vastaajille itselleen. Huotelin (1996, 38) nimeää eettisesti vahvan tutkimuksen kriteeriksi informanttien ja tutkijan välisen vuoropuhelun tutkijan yksisuuntaisten tulkintojen välttämiseksi. Tämä ulottuvuus tutkimuksessa ei toteutunut, sillä tutkijana en antanut informanteille tätä vuoropuhelun mahdollisuutta haastattelukysymyksiin.

vastaamisen jälkeen. Kaikki tutkinnat heidän kirjoittamastaan ja sanotun ryhmittelyt tein tutkijana yksin.

Varto (2011, 16-19) kuvaa tutkimuksen metodologista pohdintaa ja valintoja metsässä kulkevien polkujen etsimisenä, seuraamisena ja kadottamisena. Minulle, joka harrastan Lapin vaelluksia, kuva oli osuva ja ymmärrystä avaava. Juuri tällaista tutkimuksen matka on ollut, etsimistä ja miettimistä, minkä polun ottaisin. Ja jos otan tämän, viekö se minut sinne, minne toivon sen vievän? Vai olisiko jokin muu polku oikeampi, osuvampi? Kun valitsin mielestäni viisaasti, huomasinkin olevani suolla, jolla en voinut jatkaa eteenpäin. Oli palattava takaisin, hylättävä jo löydettyä ja ihmeteltävä taas uutta suuntaa. Välillä ajatus meni niin solmuun omien valintojen edessä, että hetkeksi unohtui, mitä olin tekemässä ja minne menossa. Lopulta päädyin laadulliseen aineistolähtöiseen tapaustutkimukseen ja fenomenologiseen näkökulmaan, jossa oli elämäkerrallisen tutkimuksen piirteitä. Valitsemani näkökulman ja orientaation aiheeseen nimesin työelämäkerralliseksi tutkimusotteeksi. Halusin kysymyksilläni seurata nuorisotyönohjaajien tarjoamia mielen sisäisiä polkuja heidän omien todellisuksiensa metsissä. Halusin seurata tarjottuja polkuja kyseenalaistamatta oppaiden kerrontaa tai valitsemia sanoja, tai arvottamatta heidän kuvaamaansa todellisuutta tai tapaansa merkityksellistä tapahtumia. Tein tutkimusmatkallani sitä samaa, mitä teen työssäni psykiatrisen sairaalan sairaalapappina: pyrin opettelemaan jokaisen ihmisen kohdalla uuden kielen ja uudet merkitykset sanoille. Pyrin luopumaan omasta tavastani hahmottaa ympäristöä ja käyttää sanoja ymmärtääkseni paremmin kertojan tapaa hahmottaa todellisuutta.

Tutkimussuhteeni aiheeseen ja sen kontekstiin oli epistemologisesti subjektiivinen toimittuani kirkon professioissa neljällä vuosikymmenellä. (ks. esim. Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Yläne, Paavilainen 2011, 23). Kuulun tutkimukseen osallistuneiden kanssa samaan öljykriisin sukupolveen ja olen saanut ensimmäisen ammatillisen koulutukseni kirkon nuorisotyönohjaajaksi heidän tavoin 1980-luvun keskivaiheilla. Tunsin siis omakohtaisesti tutkimukseen osallistuneiden ammattiin opiskelun koulutuksellisen vaiheen, koulutuksen silloisen rakenteen ja ammattikunnan käyttämän sanaston. Tutkijana tunsin kirkollisen työn kontekstin ikääntyvien nuorisotyönohjaajien koko työelämäkulun ajalta ja myös kirkon nuorisotyön kentän pääpiirteittäin. Moilaseen ja Räihään (2015, 52-55) viitaten olen hyvin sosiaalistunut kirkolliseen toimintakulttuuriin ja osaan tukita tuon kontekstin merkityksiä ja kieltä kontekstille tyypillisellä tavalla. Ymmärrän siis maallikotutkijaa paremmin kulttuuriset merkityssuhteet, syvärakenteissa lymyävät ihanteet, normit ja rooliodotukset sekä yhteisön perusmyytit, piilevät säännöt tai rutinoituneet ”näin meillä on aina toimittu” toimintarakenteet.

Omakohtainen suhde tutkimusaiheeseen oli aihepiirin ja kontekstin ymmärtämisen kannalta selkeä vahvuus, mutta tutkimuksen objektiivisuuden kannalta heikkous. Kun tutkimani maisema oli minulle entuudestaan tuttu, oli tässä todellisena haasteena luopua omasta tavastani katsoa kontekstia ja kuulla, miltä maisema näyttää kuudentoista toisenlaisen persoonan ja kunkin henkilökohtaisen elämänkulun ja työelämäkulun näkökulmasta katsoen. Vaikka omasta nuorisotyöntekijänä olostani on kuitenkin aikaa jo 20 vuotta, piti tutkimuksen eri vaiheissa tarkkaan miettiä, kuulenko edelleen vastaajien kertomukset omien kokemusteni läpi ja tuonko vastaajien sanomisiin merkityksiä ja tulkintoja omista kokemuksistani käsin? Tiedostettuani sudenkuopat ja kamppailuani asian kanssa moneen otteeseen uskon, että ajallinen etäisyys, kirkon nuorisotyön toimintaympäristössä tapahtunut muutos ja oma nykyinen erilainen työympäristö sekä saadut työnohjaaja- ja työyhteisökonsulttikoulutukset ovat opettaneet minua kuulemaan ja katsomaan asioita ”asiakkaan” kuvaamalla tavalla myös tässä tutkimuksessa. Kun tutkimus on aineistolähtöinen, ovat aineistonäytteet tutkimuksessa aina keskeisessä osassa. Tässä tutkimuksessa koin tutkimuksen luotettavuuden kannalta merkittäväksi käyttää runsaasti aineistonäytteitä nuorisotyönohjaajien omasta tavasta sanallistaa kokemuksiaan ja käsityksiään. Tämä antaa myös lukijalle mahdollisuuden tehdä omia tulkintojaan ikääntyvien nuorisotyönohjaajien kerronnasta.

Lähes jokaisen nuorisotyönohjaajan vastaustapa työtä koskeviin kysymyksiin oli kokonaisvaltainen. Tarkoitan tällä sitä, että informantit vastasivat todellisessa elämässä sisäkkäin ja saman aikaisesti ilmeneviin asioihin samassa lauseessa tai vastauksessa. Tutkijana erottelin ja ryhmittelin asioita uudelleen alkuperäisen kokemuksen kannalta ehkä teennäisesti, mutta tein niin saadakseni näkyviin vastausten diversiteettiä. Esimerkkinä tästä osaamiseen vaikuttaneet tekijät; niitä kuvatessaan nuorisotyönohjaajien vastaukset sisälsivät laajan kirjon heihin myönteisesti tai kielteisesti vaikuttaneita tekijöitä. Tutkimusraportissa jonkin teeman alle sijoitettu aineistonäyte piti todellisuudessa sisällään mainintoja myös monen muun teema-alueen asioista, mutta tutkijana ryhmittelin vastaajien työelämätodellisuuden kannalta väkivalloin aineistonäytteet kuvaamaan vain yhtä aihekokonaisuutta. Näin toimien kokonaiskuva nuorisotyönohjaajien työn todellisuudesta ja osaamisen kokemukseen vaikuttaneista tekijöistä saattoi jäädä lukijalle sekavaksi. Toinen vaihtoehto olisi ollut leikata vastauksista vain kutakin esiteltävää teemaa koskevat maininnat, mutta tämä taas ei olisi tehnyt oikeutta nuorisotyönohjaajien oman äänen esiintuomiselle. Valitsemassani esitystavassa kunkin asiakokonaisuuden painoarvoa ja yleisyyttä vastausten koko skaalassa toin esiin asioiden esittelyjärjestyksellä: eniten mainintoja saaneet ilmiöt ja asiat mainittiin kussakin luvussa ensin ja vähiten mainintoja saaneet viimeisenä.

Laadullisen tutkimuksen validius ja luotettavuus määrittyvät toisin kuin määrällisessä tutkimuksessa. Olen kuvannut tutkimuksen aineiston keruun, tutkimuksen kohteet ja analyysin

monipuolisesti ja avannut myös omaa suhdettani tutkimuskohteeseen, joten uskon tämän tutkimuksen validiuden ja reliabiliteetin toteutuneet hyvin. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimustulosten yleistettävyyden rajoittuu vain kyseisenä ajankohtana kyseisiltä henkilöiltä kerättyyn aineistoon, joten tämä tutkimus ja sen tulokset ovat vain tuokiokuva kuudentoista kirkon ikääntyvän nuorisotyönohjaajan työelämäkulusta ja siitä kokemuksesta, millaisina eletty ja koettu näyttäytyi alkukeväästä 2018. Tutkimuksen ulkopuolelle jää 302 samaan kohderyhmään kuuluvaa nuorisotyönohjaajaa kertomuksineen ja nuo kertomukset voivat olla joko samansuuntaisia tai kokonaan erilaisia.

Fenomenologisen ja ymmärtämiseen pyrkivän sosiologian isäksi kutsutun Alfred Schütz'n sopivuusperiaatteen mukaan metodologisten lähestymistapojen on oltava tutkimuskohteelle itselleen arkielämän käsittein ymmärrettäviä. Schütz'n subjektiivisen tulkinnan periaatteen mukaan voidakseen ymmärtää tutkittavien sosiaalista todellisuutta tutkijan on käytettävä vain sellaisia teorioita, selitysmalleja ja käsitteitä, jotka ovat merkityksellisiä toimijalle itselleen. (Raatikainen 2005, 46-47). Tätä taustaa vasten jäin miettimään, oliko eettisesti oikein tehdä tulkintoja ammatillisen osaamisen, asiantuntijuuden ja ammatillisen identiteetin käsitteiden sisällöistä ikääntyvien nuorisotyönohjaajien kokemuksessa, jos kyseisten käsitteiden sisältö ei ollut asianosaisille tuttu. Tavoitettiinko tutkimuksessa tutkittavien todellinen kokemus ja oma tapa sanallistaa asioita, jos kysymyksissä käytetyt käsitteet olivat tutkittaville vieraita? Toisaalta tutkimuksessa käytetty tapa analysoida aineistoa kokonaisvaltaisesti eri kysymysten alla annettuja vastauksia ja asiasisältöjä yhdistellen pyrki eliminoidaan eroavuudet käytettyjen termien sisältöjen ymmärtämisessä.

Merkityssisällöt ovat paitsi kunkin yksilön omia myös yhteisöllisiä ja sosiaalisissa konteksteissa omaksuttuja. Moilanen ja Räihä (2015, 52-55) toteavat, että kulttuuriin sosiaalistumisen vaiheessa yksilöt oppivat tulkitsemaan tuon kontekstin merkityksiä tavalla, joka on tuolle kontekstille ominaista. Kohdatessaan itselleen vieraan tai uudenlaisen toimintakulttuurin, merkitysten tulkinnallisten virheiden mahdollisuus varsinkin piilevien eli tiedostamattomien merkitysten kohdalla kasvaa. Merkitykset niveltävät toisiinsa kuin verkostoissa, joten itselle vieraassa kontekstissa myös kulttuuristen merkityssuhteiden ymmärtäminen voi yksilön kohdalla vaarantua tai jäädä hämärän peittoon. Näitä voivat yhteisön tiedostetussa kulttuurissa olla esimerkiksi vallitsevat ihanteet, normit, tai rooliodotukset tai yhteisön tiedostamattomat perusmyytit, toiminnan piilevät säännöt tai rutinoituneet toimintarakenteet ”näin meillä on aina toimittu”. (Mt 2015, 52-54).

Miten tutkimuskohteen kuvaamisen jälkeen syntyvä ymmärtäminen sitten tapahtuu? Käytännössä fenomenologinen analyysi usein yhdistyy johonkin muuhun analyysitapaan, kuten

esimerkiksi hermeneuttiseen analyysiin tai prosessiin, jossa ymmärrys tutkimuksen kohteeseen syvenee vähä vähältä spiraalimaisen tai jatkumona kuvatun prosessin seurauksena. Käytettäessä hermeneuttista metodologiaa tutkijan ajatuksena on kuin porautua syvälle tutkittavan ajatteluun ja ymmärtää – ei vain käytettyjä sanoja – vaan tutkittavan maailmaa, siinä saatuja kokemuksia ja asioille annettuja merkityksiä. Omassa tutkimuksessani analyysi eteni hermeneuttisen prosessin kautta, jolloin tutkijana syvensin ymmärrystäni tutkimusaiheeseen vuoroin lukien läpi aineistoa ja vuoroin teoriaa, jonka kautta pyrin löytämään käsitteitä, joiden kautta taas syvemmin ymmärtää aineistoa. Kriittisen reflektion kautta pyrin eri vaiheissa varmistamaan, että pysyin oikeilla jäljillä.

Lopputulemana voisi todeta, että tämän tutkimuksen vahvinta antia uuden tiedon tuottamisen näkökulmasta lienevät ammatillista osaamista sekä tuon osaamisen kokemuksen vahvistumista ja murenemista käsitelleet tutkimusluvut 7 ja 8.

10.3 Ajatuksia jatkotutkimusten aiheiksi

Tutkimusta tehdessäni jouduin rajaamaan pois paljon mielenkiintoista. Itselleni kirkon hengellisen työn konteksti on edelleen kiinnostava työskenneltyäni sen eri toimialueilla valtaosan 35 -vuotisesta työurastani. Mielenkiintoisia jatkotutkimuksen aiheita voisi nostaa esimerkiksi osaamisen kokemuksen ja johtamisen välisestä suhteesta eri ammattialoilla, jolloin vuoropuhelussa olevat ilmiöt voisivat olla osaamisen kokemuksen syntyminen ja johtaminen. Osaamisen kokemusta voisi tutkia edelleen kokemusta vahvistavan tai murentava johtamisen näkökulmasta tai oppivan asiantuntijaorganisaation tai yksilön näkökulmista. Tässä teemassa kutsuvan tai transformationaalisen johtamisen tai jaetun johtajuuden näkökulma voisivat olla kiinnostavia.

Kirkon hengellisen työn konteksti houkuttelee tutkimaan myös työntekijälle asetettuja rooli- ja osaamisodotuksia sekä niiden sisäisiä ristiriitoja suhteessa työn todellisuuteen. Odotuksiaan työntekijälle asettavat niin instituutio, työyhteisö kuin seurakuntalaisetkin, joten yksi mielenkiintoinen näkökulma voisi olla, miten jokin työntekijäryhmä ammatillisina toimijoina on työelämäkulussa sopeuttanut oman toimintansa näiden ristiriitaisten rooliodotusten paineessa. Ammatillisen ja vapaaehtoisen toimijuuden toteutuminen kirkon kontekstissa olisi kaikkineen mielenkiintoinen asiakokonaisuus. Aihetta voisi tutkia vaikkapa työntekijöiden työn ilon tai työn imun näkökulmista, tai työntekijöiden vapaaehtoisille toimijoille (kirkollisessa kielessä maallikoille) tarjoaman toimintatilan ja tehtävien näkökulmasta. Myös kirkollinen konteksti eri ikäryhmien harrasteena voisi avata mielenkiintoisia näkökulmia todellisuuteen.

Alkuperäinen pro graduideani ikääntyvien kirkon nuorisotyönohjaajien työhyvinvoinnin ja työn kuormittavuuden tai työstressin teemoista on sekin edelleen käyttämättä. Millaisista tekijöistä ikääntyvien kirkon hengellisessä työssä työtä tekevien kokemus työhyvinvoinnista koostuu? Mikä kirkon hengellistä työtä tekeviä ikääntyviä työntekijöitä auttaa jaksamaan? Mikä puolestaan kuormittaa ja mikä auttaa palautumaan työn rasituksista? Miten johtaminen ja työyhteisössä vallitseva johtajuus liittyvät työhyvinvoinnin kokemukseen? Millaista on kirkon hengellisten työntekijöiden työhyvinvoinnista ja sitä tukevasta johtajuudesta käyttämä kieli ja tuottama puhe? Millaisin ilmaisin he kuvaavat kokemuksiaan työhyvinvoinnista tai sen puutteesta sekä palautumisesta? Millaisia merkityksiä tutkittavat kokemalleen antavat? Mutta miten nämä teemat olisivat nivottavissa kasvatustieteeseen ja millainen olisi aikuis- tai ammattikasvatuksellinen näkökulma teemoihin? Sellainen voisi olla esimerkiksi oppivan organisaation tai yhteisöllisen oppimisen näkökulma työyhteisössä.

LÄHTEET

- Antikainen, A. & Komonen, K. 2003. *Elämäkerta ja elämänkulku kasvatuksen ja aikuiskasvatuksen sosiologiassa*. Teoksessa Sallila, P. (toim.) *Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus*. Aikuiskasvatuksen 44. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. 84-121.
- Asikainen, P. 2012. *Jumalan vai seurakunnan palveluksessa?* Teoksessa Mäki, K. & Palonen, T. (toim.) *Johtamisen tilat ja paikat*. Aikuiskasvatuksen 50. vuosikirja. Kansanvalistusseura. 160-177.
- Beijaard, D., Meijer, P. C. & Verloop, N. 2004. *Reconsidering research on teachers' professional identity*. *Teaching and teacher education* 20 (2004). 107- 128.
- Cohen, J. 2008. That's not treating you as a professional: teachers constructing complex professional identities through talk. *Teachers and Teaching* 14 (2/2008). 79-93.
- Collin, K. 2007. *Työssä oppiminen*. Teoksessa Collin, K. & Paloniemi, S. (toim.), *Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttänä*. Jyväskylä: PS-Kustannus. 123-154.
- Dunderfelt, T. 2004. *Elämäнкаaripsykologia*. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Eläkeopas*. 2009. Suomen evankelis-luterilainen kirkko.
- Erisson, P. & Koistinen, P. 2005. *Monenlainen tapaustutkimus*. Julkaisuja 4/2005. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2010. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Asunmaa, T. & Rähä, P. (toim.) *Samalta viivalta 4*. Valtakunnallisen kasvatusalan valintayhteistyöverkoston (VAKAVA) kirjallisen kokeen aineisto 2010. Jyväskylä: PS-kustannus. 45-68.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. 2013. *What is agency? Conceptualizing professional agency at work*. *Educational Research Review* 10 (2013). 45-65.
- Eteläpelto, A., Hökkä, P., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. 2014. *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: hankkeen taustat ja lähtökohdat*. Teoksessa Hökkä, P., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Herranen, S. Manninen, M. & Eteläpelto, A. (toim.). *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen – Luovia voimavaroja työhön*. Jyväskylän yliopisto. 17-31.
- Eteläpelto, A., Hökkä, P., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. 2016. Toimijuutta edistävään työssä oppimiseen (ALW-21): Prosessit, kriittiset edellytykset ja tulokset. Jyväskylän yliopisto: Kasvatustieteiden laitos, Aikuiskasvatus.
- Farrell, T.S.C. 2011. *Exploring the professional role identities on experienced ESL teachers through reflective practice*. *ScienceDirect. System* 39 (2011). 54-62.

Fenwick, T., Nerland, M. & Jensen, K. 2012. *Sociomaterial approaches to conceptualising professional learning and practice*. Journal of Education and Work, 25:1, 1-13, DOI: 10.1080/13639080.2012.644901. <http://dx.doi.org/10.1080/13639080.2012.644901>. Luettu 19.3.2018.

Filander, K. 2006. *Työ, koulutus ja katoavat ammatti-identiteetit*. Teoksessa Mäkinen, J., Olkinuora, E., Rinne, R. ja Suikkanen, A. (toim.) *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen*. Jyväskylä: PS-kustannus. 43-60.

Forma, P., Väänänen, J. & Andersson, B. (toim.) 2004. *Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla: Kuntatyö 2010 -tutkimus*. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus.

Frerichs, F., Lindley, R., Aleksandrowics, P., Baldauf, B. & Galloway, S. 2012. Active ageing in organisations: a case study approach. *International Journal of Manpower* 33 (6), 666-684.

Haapiainen, T-M., Hukari, A., Kokkonen, J., Kopperi, K., Kuusimäki, K., Kähkönen, P., Muurinen, S., Peltonen, K., Rehumäki, P. & Ruotsalainen, K. 2016. *Moninaisuus seurakuntatyön haasteena*. Teoksessa Ketola, K., Hytönen, M., Salminen, V-M., Sohlberg, J. & Sorsa, L. *Erilaistuva kirkko. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2012-2015: Katsaus kirkon työhön*. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 47. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. 22-51.

Hakkarainen, P. & Jääskeläinen, P. 2006. Osaamisesta ammatinhallintaan. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismäa, J. (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja*. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. 77-105.

Hakkarainen, K., Palonen, T. & Paavola, S. 2002. *Kolme näkökulmaa asiantuntijuuden tutkimiseen*. Psykologia 37, 448-464.

Heikkinen, H.L.T. 2010. *Narratiivinen tutkimus – todellisuus kertomuksena*. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2*. Jyväskylä: PS-kustannus. 143-159.

Henkilöstön kehitys tehtäväryhmittäin 2008-2017. 2018. Taulukko Tilastokatsaus 2017, dia 4. Kirkon työmarkkinalaitos. Suomen ev.lut. kirkko. <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content2DE666>. Luettu 13.4.2018.

Houtsonen, J. 1996. *Elämäkerrallisen koulutusidentiteetin kulttuurinen rakentuminen: kahden saamelaisnaisen tapaukset*. Teoksessa Antikainen, A & Huotelin, H. (toim.) *Oppiminen ja elämänhistoria*. Aikuiskasvatuksen 37.vuosikirja. Kansanvalistusseuran ja aikuiskasvatuksen tutkimusseura. 217-248.

Huotelin, H. 1996. *Menetelmällisiä lähtökohtia elämäntutkimukseen*. Teoksessa Antikainen, A. & Huotelin, H. (toim.) *Oppiminen ja elämänhistoria*. Aikuiskasvatuksen 37. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. 13-42.

Hyppänen, R. 2013. *Esimiesosaaminen. Liiketoiminnan menestystekijä*. Edita Publishing Oy. 3.painos.

Hytönen, M. 2014. *Elämäntehtävästä harrastukseksi? Kutsumusajattelu ja sen rooli Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa*. <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content2DBC36>. Luettu 26.2.2018.

Hytönen, M. 2016. *Kristillisen perinteen välittyminen*. Teoksessa Ketola, K., Hytönen, M., Salminen, V-M., Sohlberg, J. & Sorsa, L. (toim.) *Osallistuva luterilaisuus. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2012-2015: Tutkimus kirkosta ja suomalaisista*. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 125. 110-145.

Hytönen, M. 2018. *Kutsumus ja elämäntehtävä*. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 128. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

Hytönen, T. 2007. *Henkilöstön kehittäminen aikuiskasvatuksen työkenttänä*. Teoksessa Collin, K. & Paloniemi, S. *Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttinä*. Jyväskylä: PS-kustannus. 189-220.

Ilmarinen, J. 2000. *Väestön ikärakenteen kehitys, työelämän tarpeet ja yhteiskuntapolitiikan haasteet*. Teoksessa Sallila P. (toim.). *Oppiminen ja ikääntyminen. Aikuiskasvatuksen 41.vuosikirja*. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. 18-40.

Ilmarinen, J. 2006. *Pitkää työuraa. Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa*. 2. korjattu painos. Työterveyslaitos. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Jakonen, M. 2015. *Pelon talous ja uudet kyvyt*. Teoksessa Brunila, K., Onnismaa, J. & Pasanen, H. (toim.). *Koko elämä töihin; Aikuiskasvatuksen 52. vuosikirja*. 282-311. Kansanvalistusseura.

Jantunen, K. 2004. *Monitaitaja ja kasvattaja – ammattina seurakunnan nuorisotyö. Suomen evankelisluterilaisen kirkon nuorisotyönohjaajan viran kehittämistarpeet*. Ylemmän pastoraalitutkimuksen tutkimus, käytännöllinen teologia. Mikkeli: Mikkelin hiippakunnan tuomiokapituli.

Jarvis, P. 1994. *Elinikäinen oppiminen ja kokemus*. Teoksessa Kajanto, A. & Tuomisto, J. (toim.) *Elinikäinen oppiminen*. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. 143-158.

Jauhiainen, A. 2011. *Ikääntyneet sukupolvet ja oppimisyhteiskunnan realiteetit*. Teoksessa Rinne, R. & Jauhiainen, A. (toim.). *Aikuiskasvatus ja demokratian haaste*. Kansanvalistusseura ja aikuiskasvatuksen tutkimusseura. 201-241.

Jokinen, E. & Luoma-Keturi, N. 2006. *Elinikäisestä oppimisesta välineitä itsensä toteuttamiseen työelämässä*. Teoksessa Mäkinen, J., Olkinuora, E., Rinne, R. & Suikkanen, A. (toim.) *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen*. Jyväskylä: PS-kustannus. 61-73.

Jormakka, T. 2016. *Yhteistyö tiivistyy – kirkon hallinto, talous ja henkilöstö*. Teoksessa Ketola, K., Hytönen, M., Salminen, V-M., Sohlberg, J. & Sorsa, L. 2016 a). *Erilaistuva kirkko. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2012-2015: Katsaus kirkon työhön*. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 47. 94-119.

Judén-Tupakka, S. 2007. *Askeleita fenomenologiseen analyysiin*. Fenomenologinen menetelmä empiirisessä tutkimuksessa. Teoksessa Syrjäläinen, E., Eronen, A. & Värri, V-M. (toim.). *Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin*. Tampere: Tampere University Press. 62-90.

Järvensivu, A. 2014. *Jatkuvaa muutosta vai ohi meneviä muutostilanteita – katsaus työelämään*. Vuoden 2014 Työterveyspäivien alustus. Työterveyslaitos.

<https://www.slideshare.net/tyoterveyslaitos/seminaari-8-jrvensivuttp14>. Luettu 26.2.2018.

Järvensivu, A. 2016. *Työelämäsukupolvet*. http://www.tyomieli.fi/lue_lisaa2.php?newsid=351. Luettu 6.2.2018.

Järvensivu, A. 2017. *Hyvinvointia työelämästä - Työelämän muutostrendit*. Helsinki: Työterveyslaitos. <http://docplayer.fi/18807047-Hyvinvointia-tyosta-tyoelaman-muutostrendit.html>. Luettu 25.3.2017.

Kaisvuo, T. 2015. *Ammattikorkeakouluopiskelijan osaamisen konstruoituminen reflektion avulla kohti varhaiskasvatuksen asiantuntijuutta*. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Väitöstutkimus.

Kauppinen, T. 2009. *Työ ja terveys Suomessa 2009*. 2010. Työterveyslaitos.

Kauppinen, J. & Rantama, M. 2003. *Ajaton työ seurakunnassa*. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Ketola, K., Hytönen, M., Salminen, V-M., Sohlberg, J. & Sorsa, L. 2016 a). *Erilaistuva kirkko. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2012-2015: Katsaus kirkon työhön*. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 47.

Ketola, K., Hytönen, M., Salminen, V-M., Sohlberg, J. & Sorsa, L. 2016 b). *Osallistuva luterilaisuus. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2012-2015: Tutkimus kirkosta ja suomalaisista*. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 125.

Kilpailukyky sopimus. 2016. SAK. Työelämä. <https://www.sak.fi/tyoelama/sopimukset/kilpailukyky sopimus>. Luettu 6.2.2018.

Kilpailukykyä eri-ikäisten johtamisella – Opas ikästrategian laatimisen tueksi. Ilmarinen.

Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen. 2010. Kirkkohallitus. <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content43E20F>. Luettu 15.2.2018.

Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010. Kirkon koulutuskeskus. Luettu 15.2.2018.

Kirkon hengellisen työn työntekijän ydinosaaminen. 2010. Kirkkohallitus. <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content2B8D94>. Luettu 15.2.2018.

Kirkon tilastollinen vuosikirja 2016. Koko henkilöstön lukumäärä tehtäväryhmittäin. Suomen ev.lut.kirkko. <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content240FFA>. Luettu 7.2.2018.

Kluukeri, I. 2017. Yllättävän raju tukiryöppy tuotti tulosta: nuorisotyönohjaaja saa pitää työnsä Toholammilla. 11.10.2017. <https://yle.fi/uutiset/3-9876494> . Luettu 12.4.2018.

Kokko, O. 2010. *Tällainen tyyppi saa työpaikan*. Iltalehti, 31.1.2010, päivitetty: 31.1.2010. <http://www.is.fi/taloussanomat/oma-raha/art-2000001661919.html>. Luettu 25.3.2017.

Kolb, D. 1984. *Experiential Learning. Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

- Kukkonen, H. 2018. *Osaamisperusteisuus ja opettajan identiteetti*. Teoksessa Kukkonen, H. & Raudasoja, A. (toim.) *Osaaminen esiin. Ammatillisen koulutuksen reformi ja osaamisperusteisuus*. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. 24-35.
- Kukkonen, H. & Raudasoja, A. 2018. *Osaamisperusteinen ammatillinen koulutus*. Teoksessa Kukkonen, H. & Raudasoja, A. (toim.) *Osaaminen esiin. Ammatillisen koulutuksen reformi ja osaamisperusteisuus*. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. 9-14.
- Kuoppala, J., Lamminpää, A., Liira, J. & Vainio, H. 2008. *Leadership, Job Well-Being and Health Effects – A Systematic Review and A Meta-Analysis*. Journal of Occupational and Environmental Medicine 08/2008. Sarjan osa 50, numero 8. 904-915.
- Kupila, P. 2007. ”Minäkö asiantuntija?”: *Varhaiskasvatuksen asiantuntijan merkitysperspektiivin ja identiteetin rakentuminen*. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Väitöstutkimus. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 302.
- Kuula, A. 2006. *Yksityisyyden suoja tutkimuksessa*. Teoksessa Hallamaa, J., Launis, V. Lötjönen, S. & Sorvali, I. (toim.) *Etiikkaa ihmistieteille*. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. 124-140.
- Laadullisen aineiston käsittely. Tulkinnalliset menetelmät. Laadullisen aineiston analyysi*. Osio 11a. 2018. Hämeen ammattikorkeakoulu. <http://www.hamk.fi/verkostot/kudos/tutkiva-toiminta/Sivut/11-laadullisen-aineiston-analyysi.aspx>. Luettu 24.2.2018.
- Laine, M., Laakso, S. & Wickström, G. 2010. *Yli 50-vuotiaiden valmius jatkaa sosiaali- ja terveydenhuollon työssä*. TYÖELÄMÄN TUTKIMUS – ARBETSLIVSFORSKNING 1/2010 Uudistuneen Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning -lehden 8. vuosikerta. 3-12.
- Laine, T. 2015. *Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma*. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2*. Jyväskylä: PS-kustannus. 4. uud.painos. 28-45.
- Lapinoja, K-P. & Heikkinen, H.L.T. 2006. *Autonomia ja opettajan ammatillisuus*. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Vantaa: Dark oy, 144-161.
- Larsson, S. 1997. *Livslångt och livsvitt lärande*. Teoksessa Mäkitalo & Olsson (red.) *Vuxenpedagogik i teorie och praktik. Kunskapslyftet i fokus*. SOU 1997: 158. Stockholm: Nordstedts Tryckeri AB.
- Launonen, P. 2007. *Kirkon työntekijäksi kasvamassa*. Kasvu kirkon työntekijäksi: Diakoni-, diakonissa- ja nuorisotyönohjaajaopiskelijoiden ammatillinen motivaatio, osaaminen ja identiteetti vuosina 2004-2006. Kasvu kirkon työntekijäksi – hanke. 2. tutkimusraportti. D työpapereita 42. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Launonen, P. 2009. *Kasvu kirkon työntekijäksi: Diakoni-, diakonissa- ja nuorisotyönohjaajaopiskelijoiden ammatillinen motivaatio, osaaminen ja identiteetti vuosina 2004-2008*. Kasvu kirkon työntekijäksi -hanke. Loppuraportti. A Tutkimuksia 22. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Lehtinen, E. & Palonen, T. 2011. *Asiantuntijaosaamisen luonne ja osaamisen tunnistamisen haasteet*. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 13 (4). OKKA-säätiö. 24-42.

Leskelä, J. 2006. Mentorointi ja ammatillinen kasvu. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. 164-190.

Lundell, S., Tuominen, E., Hussi, T., Klemola, S., Lehto, E., Mäkinen, E., Oldenbourg, R., Saarelma-Thiel, T. & Ilmarinen, J. 2011. *Ikävoimaa työhön*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Lusa, Arja. 2014. *Nuorisotyönohjaajien virkapaidasta vilkas keskustelu*. Kirkon nuorisotyöntekijöiden liitto. Uutiskirje 7/2014.

Lämsä, A-M. & Hautala, T. 2005. *Organisaatiokäyttäytymisen perusteet*. Helsinki: Edita.

Mahlakaarto, S. 2014. Työidentiteetit pelissä ja peilissä – menetelmällisissä ratkaisuja toimijuuden vahvistamiseen. Teoksessa Hökkä, P., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Herranen, S. Manninen, M. & Eteläpelto, A. (toim.). *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen – Luovia voimavaroja työhön*. Jyväskylän yliopisto. 47-65.

Moilanen, P. & Räihä, P. 2015. *Merkitysrakenteiden tulkinta*. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2*. Jyväskylä: PS-kustannus. 4. uud.painos. 46-69.

Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus. Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän torjumiseen työpaikalla. 2009. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Mäkelä, K. 1986. *Yhteiskunnallisen tiedonhankinnan eettiset säännöt ja tietosuojat*. Sosiologia 23, 2.

Mäkelä, K. 2006. *Sosiaalitutkimuksen eettinen sääntely*. Teoksessa Hallamaa, J., Launis, V. Lötjönen, S. & Sorvali, I. (toim.) *Etiikkaa ihmistieteille*. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. 360-378.

Mäki, M. 2012. *Ammatillinen identiteetti ja uratyypit kirkon nuorisotyössä*. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu tutkielma.

Niemelä, K. 1999. *Teologiksi?: teologiseen tiedekuntaan pyrkivien uravalintamotiivit ja ammatillinen suuntautuminen*. Helsingin yliopisto. Teologinen tiedekunta. Väitöskirja. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

Niemelä, K. 2013. *Teologiksi kasvamassa. Koulutusalan valinta, opiskeluprosessi ja ammattiin suuntautuminen*. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 118 Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

Niemelä, K. 2014. *Kutsumusta, auttamista ja itsensä toteuttamista. Pappien ja kanttorien suhde työhön, työhyvinvointi ja suhtautuminen ajankohtaisiin kysymyksiin Kirkon akateemisten jäsenkyselyssä 2014*. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 38.

<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=julkaisu&tit=Kutsumusta,-auttamista-ja-itsens%C3%A4-toteuttamista>. Luettu 8.2.2018.

Nuoret aikuiset. 2018. Sakasti. Palvelu Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työntekijöille ja toimijoille. <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content299A16>. Luettu 19.3.2018.

Nuorisotyönohjaajan siunaaminen virkaan. 1999. Teoksessa Kirkollisten toimitusten kirja. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkkokäsikirja III. Hyväksytty Kirkolliskokouksessa vuonna 1984. Viides painos. Pieksämäki: Kirjapaino Raamattutalo Oy. s. 152-156.

Nurmi, J-E., Ahonen, T., Lyytinen, H., Lyytinen, P., Pulkkinen, L. & Ruoppila, I. 2006. *Ihmisen psykologinen kehitys*. 1.painos. Helsinki: WSOY.

Oppimisen ilo. 1997. Kansallinen elinikäisen oppimisen strategia. Elinikäisen oppimisen komitean mietintö 1997: 14. Opetusministeriö.

Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen mitoituksen periaatteet ja arvosanojen muuntaminen ammatillisessa peruskoulutuksessa. 2015. Opetushallitus.

Osaamisvaatimukset: sosionomi (AMK), kirkon nuorisotyö. 2018. Helsinki: DIAK – Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittaminen/arviointi/osaamisvaatimukset-sosionomi-amk-kirkon-nuorisotyö/>. Luettu 3.3.2018.

Paloniemi, S. 2007. *Ikääntyneiden oppiminen ja oppimisen ohjaaminen*. Teoksessa Collin, K. & Paloniemi, S. Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttinä. Jyväskylä: PS-kustannus. 221-247.

Pekkarinen, L. & Pekka, T. 2015. *Työhyvinvoinnin ja työkyvyn strateginen johtaminen ja työterveysyhteistyö kunta-alalla vuonna 2015*. Kevan tutkimuksia 1/2015. Helsinki: Julkisen alan työeläkevakuuttaja Keva.

Penttinen, P. 2002. *Elämänpoliittiset valinnat elämänkulussa*. Jyväskylän yliopisto: Kasvatustieteen laitos. <http://elamankulku.jyu.fi/results.htm>. Luettu 16.7.2018.

Piispainkokouksen päätös kirkon nuorisotyönohjaajan viran kelpoisuusvaatimukseksi hyväksyttävästä ammattikorkeakoulututkinnosta. 2005. KIRKON SÄÄDÖSKOKOELMA NROT 63-, Nro 102. <http://kappeli.evl.fi/Kirkkolainsaadanto.nsf/fa46a819de58e4cdc2257784004024c3/a6966e3f541e1469c225714d00478021?OpenDocument>.

Pikkarainen, E. 2011. *Teoriat ja kasvatustiede*. Teoksessa Holma, K. & Mälkki, K. (toim.) Tutkimusmatkalla. Teoria, metodologia ja filosofia kasvatustutkimuksessa. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press. 25-43.

Pohjola, K. 2018. *Matkalla kirkon lastenohjaajaksi*. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 54. Kirkontutkimuskeskus. <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=julkaisu&tit=Matkalla-kirkon-lastenohjaajaksi>. Luettu 3.2.2018

Pulkkinen, L. 2006. *Aikuisuus*. Teoksessa Nurmi, J-E., Ahonen, T., Lyytinen, H., Lyytinen, P., Pulkkinen, L. & Ruoppila, I. Ihmisen psykologinen kehitys. 1.painos. Helsinki: WSOY.

Raatikainen, P. 2005. Ihmistieteet – tiedettä vai tulkintaa? Teoksessa Meurman-Solin, A. & Pyysiäinen, I. Ihmistieteet tänään. Helsinki: Gaudeamus. 39-61.

- Rantama, M. 2001. *Ajaton työ. Suomen evankelisluterilaisen kirkon hengellisen työn viranhaltijoiden käsitykset työajastaan ja työn kuormittavuudesta*. Licensiaattitutkimus. Sosiaalipolitiikka. Kuopio: Kuopion yliopiston sosiaalitieteiden laitos.
- Rauramo, P. 2016. *Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä*. Työturvallisuuskeskus.
- Rinne, R., Kivirauma, J. & Lehtinen, E. 2004. *Johdatus kasvatustieteisiin*. 5-6.painos. Helsinki: WSOY.
- Ritokoski, S. 2010. *Työ, jolla on tulevaisuus seurakunnallisen varhaisnuorisotyön ydin ja haasteet työntekijöiden kuvaamina*. DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUJA A Tutkimuksia 28. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Rolin, K. 2006. *Humanistisen ja yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen perinteet*. Teoksessa Hallamaa, J., Launis, V. Lötjönen, S. & Sorvali, I. (toim.) *Etiikkaa ihmistieteille*. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. 108-123.
- Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. 2011. *Tutkimuksen voimasanat*. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Ruoholinna, T. 2009. *Ikääntyvät työelämässä. Päihittääkö nuoruus ja koulutus aikuisuuden ja kokemuksen?* Kasvatustieteiden väitöstutkimus. Turku: Turun yliopisto.
- Ruoppila, I. & Kirjonen, J. 1994. *Työn psyykkiset ja sosiaaliset muutokset vaatimukset ja ikä*. Teoksessa Kuusinen, J., Heikkinen, E., Huuhtanen, P., Ilmarinen, J., Kirjonen, J., Ruoppila, I., Vaherva, T., Mustapää, O. ja Rautoja, S. (toim.). *Ikääntyminen ja työ*. Helsinki: Werner Söderström oy, Työterveyslaitos.
- Rusila, H. 2014. *Mihin menet, hyvinvointi-Suomi*. Ura-lehti. 24.2.2014. Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry.
- Taloudellinen huoltosuhde*. 2017. Tilastokeskus. Findikaattori. <http://findikaattori.fi/fi/32>. Luettu 6.2.2018.
- Tuomisto, J. 1999. Vapaa sivistystyö 2000-luvun kynnyksellä – uudet tehtävät ja vaatimukset. Teoksessa Sallila P. & Niemelä, S. (toim.) *Sivistystyö osaamisyhteiskunnassa*. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Aikuiskasvatuksen 40. vuosikirja. 23-55.
- Sallila, P. (toim.) 2000. *Ikääntyminen aikuiskoulutuksen haasteena*. Teoksessa Sallila, P. Oppiminen ja ikääntyminen. Aikuiskasvatuksen 41.vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. 7-17.
- Sallila, P. (toim.) 2003. *Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus*. Aikuiskasvatuksen 44. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura.
- Salomäki, H. 2008. *Kirkolliselle alalle hakeneiden uskonnollinen tausta ja uravalinta*. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu, Tutkimusraportteja A. Kokkola: Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.

Seurakunnan tehtävään siunaaminen 2003. <http://kirkkokasikirja.fi/toim/vihkimiset.html>. Suomen evankelis-luterilainen kirkko. 18.

Seurakunnat tilastoivat työtään. 2017. <https://evl.fi/tietoa-kirkosta/tilastotietoa>. Luettu 5.4.2018.

Seurakuntatalouksien väkiluvut vuosina 2008-2016. 2017. Jäsentilastot 2017. Sakasti. Palvelu Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työntekijöille ja toimijoille. Suomen evankelis-luterilainen kirkko. <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content3D45B8>. Luettu 1.4.2018.

Sihto, J. 2016. *Bittileirin isä innostaa nuorisoa pelaamaan.* Aamulehti 24.11.2016 B6-B7.

Soanjärvi, K. 2011. *Mitä on ammatillinen nuorisotyö? Nuorisotyön villiä kenttää kesyttämässä.* Kasvatustieteiden väitöstutkimus. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 413. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Suhonen, K. 2009. *Mitä hiljainen tieto on hengellisessä työssä? Kokemuksellinen näkökulma hiljaisen tiedon ilmenemiseen, siirrettävyyteen ja siirrettävyyden merkitykseen ikääntyneiden diakoniatyöntekijöiden ja pappien työssä.* Psykologian väitöstutkimus. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 358. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Takala, E-P., Seitsamo, J., Henriksson, L., Härmä, M., Gould, R., Nivalainen, S. & Kuivalainen, S. 2015. *Ikääntyvien työhön osallistuminen. Kirjallisuusselvitys 2000-luvulla julkaistusta suomalaisesta tutkimuksesta.* Helsinki: Työterveyslaitos.

Taloudellinen huoltosuhde. 2018. Tilastokeskus. <https://findikaattori.fi/fi/32>. Luettu 5.4.2018.

Tietoa kirkosta. 2017. <https://evl.fi/tietoa-kirkosta>. Luettu 5.4.2018.

Tikkanen, T. & Kujala, S. 2000. Pk-yritysten ikääntyvät työntekijät ja koulutus. Teoksessa Sallila P. (toim.). *Oppiminen ja ikääntyminen. Aikuiskasvatuksen 41.vuosikirja.* Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. 73-97.

Tiuraniemi, J. 2002. *Reflektiivisyys asiantuntijatyössä.* Teoksessa Niemi, P. & Keskinen, E. (2002). *Taitavan toiminnan psykologia.* Turun yliopiston laitoksen julkaisuja. Turku. 165-195.

Tolska, T. 2003. *Narratiivinen ajattelu ja kasvatus Jerome Brunerin psykologiassa.* Kasvatus 1/2003, 30-42.

Tuominen, E. & Pelkonen, J. 2004. *Joustava eläkeikä. Esiraportti joustavien ikärajojen valintatilanteeseen vuosina 2005-2007 tulevista yksityisalojen palkansaajista.* Eläketurvakeskuksen monisteita 45. Helsinki.

Tuomisto, J. 2003. *Elinikäisen oppimisen toinen sukupolvi – unohtuiko jotain?* Teoksessa Sallila, P. (toim.) *Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus.* Aikuiskasvatuksen 44. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. 49-83.

Tutkimuksen logiikka ja strategiset valinnat. Osio 5. 2018. Hämeen ammattikorkeakoulu. <http://www.hamk.fi/verkostot/kudos/tutkiva-toiminta/Sivut/5-tutkimuksen-logiikka.aspx>. Luettu 24.2.2018.

Työkykytalo. 2018. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>. Luettu 26.2.2018.

Tätä kilpailukykykysopimus tarkoittaa käytännössä. 2016. Akavalainen -verkkolehti. https://www.akavalainen.fi/akavalainen/ajassa/artikkelit/tata_kilpailukykykysopimus_tarκοittaa_kaytanossa. Luettu 6.2.2018.

Töttö, P. 2000. *Pirullisen positivismin paluu. Laadullisen ja määrällisen tarkastelua*. Tampere: Vastapaino.

Usein kysyttyjä kysymyksiä työttömyysturvan aktiivimallista. 2018. Kela. <http://www.kela.fi/useinkysyttya-aktiivimallista>. Luettu 6.2.2018.

Valtonen, M. 2009. *Kertomuksia kirkon työntekijäksi kasvamisesta. Kirkon nuorisotyönohjaajiksi opiskelevien spiritualiteetin ja ammatillisen identiteetin muotoutuminen*. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja A Tutkimuksia 23. Tampere: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Vanttaja, M. & Järvinen, T. 2006. *Oppiminen ja identiteetti muuttuvassa yhteiskunnassa*. Teoksessa Mäkinen, J., Olkinuora, E., Rinne, R. & Suikkanen, A. (toim.) *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen*. Jyväskylä: PS-kustannus. 27-42.

Vartiainen, P., Ollila, S., Raisio, H., Lindell, J. 2013. *Johtajana kaaoksen reunalla Kuinka selviytyä pirullisista ongelmista*. Helsinki: Gaudeamus oy.

Varto, J. 2011. *Miksi miettiä metodologioita?* Teoksessa Holma, K. & Mälkki, K. (toim.) *Tutkimusmatkalla. Teoria, metodologia ja filosofia kasvatustutkimuksessa*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press. 13-24.

Volkman, M.J. & Anderson, M.A. 1998. Creating professional identity: dilemmas and metaphors of a first-year chemistry teacher. *Science Education* 83. 293-310.

Väestön ikärakenteen kehitys. 2017. Tilastokeskus. Findikaattori. <http://findikaattori.fi/fi/81>. Luettu 6.2.2018.

Vähäsarja, S. 2017. *Aikeet lakkauttaa suosituksen nuorisohjaajan virka saivat pienen seurakunnan takajaloilleen – nyt uhataan jopa erota kirkosta*. <https://yle.fi/uutiset/3-9838131>. Luettu 12.4.2018.

Webster, L. & Mertova, P. 2007. *Using Narrative Inquiry as a Research Method. An Introduction to Using Critical Event Narrative Analysis in Research on Learning and Teaching*. New York: Routledge.

Ydinosaaminen – osaamisen ydin. 2018. Sakasti. Palvelu Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työntekijöille ja toimijoille. <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content43E20F>. Luettu 4.3.2018.

Ruusukallion (2018) Aikuis- ja ammattikasvatuksen tutkimus yli 50-vuotiaista kirkon nuorisotyöntekijöistä

Taustakysymykset:

1. Ikä:
2. Sukupuoli:
3. Ammattinimike ja/tai työala:
4. Hiippakunta:
5. Montako nuorisotyöntekijää seurakunnassasi/ työyksikössäsi on yhteensä:
6. Montako vuotta olet ollut missä tahansa työssä nuorisotyönohjaajaksi valmistumisen jälkeen:
7. Työvuosia kirkon nuorisotyössä yhteensä:
8. Työvuosia nykyisessä tehtävässä:
9. Työvuosia edessä ennen eläkeikää:
10. Oletko ajatellut jatkaa nuorisotyössä eläkeikään asti:

Varsinaiset tutkimusteemat:

Toivon, että vastaat

- a) kirjoittamalla vapaamuotoisen kirjoitelman, jossa käsittelet seitsemää alla olevaa aihealuetta tai
b) kahdeksaan kysymykseen kuhunkin erikseen vastaamalla

1. Mikä sai sinut aikanaan valitsemaan kirkon nuorisotyöntekijän ammatin?
Mitä ajattelet valinnastasi nyt?
2. Kuvaa omaa ammatillista osaamistasi: mitä se on ja mistä kaikesta se koostuu?
3. Mitkä asiat, tekijät tai tapahtumat työurasi aikana ovat vahvistaneet kokemusta omasta osaamisesta ja/tai vahvistaneet haluasi jatkaa nuorisotyössä?
4. Onko jokin työurasi varrella murentanut kokemusta omasta osaamisesta ja saanut miettimään muita työvaihtoehtoja? Jos, niin mikä tai mitkä?
5. Millaiset muutokset työssä (mm. työnkuva, työtehtävät, työn sisältö, toimintaympäristö, yhteistyö, johtaminen) ovat erityisesti vaikuttaneet sinuun ja ammatilliseen kasvuusi?
6. Miten määrittelet oman ammatillisen identiteettisi?
7. Mitä sinun näkemyksesi mukaan on kirkon nuorisotyöntekijän asiantuntijuus?
8. Mitä muuta haluat kertoa?

Saatekirje aineistopyyntöön

Hei!

Haluaisitko osallistua aikuis- ja ammattikasvatukselliseen tutkimukseen kertomalla omia ajatuksiasi ja näkemyksiäsi liittyen omaan työhön ja työuraan?

Teen laadullista Pro gradu -tutkielmaa Tampereen yliopistoon Elinikäisen oppimisen ja kasvatuksen maisterinkoulutusohjelmassa, jossa suuntautumisvaihtoehtoni on aikuis- ja ammattikasvatus. Graduseminaarini ohjaajana toimii professori Anja Heikkinen. Opinnäytteeni on tarkoitus valmistua vielä tämän kevään 2018 aikana.

Tutkimukseni käsittelee pitkän työuran kirkon nuorisotyössä tehneitä yli 50-vuotiaita nuorisotyöntekijöitä ja teidän ajatuksianne alalle hakeutumisesta, ammatillisesta osaamisesta, asiantuntijuudesta ja ammatti-identiteetistä. Olen erityisen kiinnostunut siitä, mistä kaikesta teidän näkemyksenne mukaan koostuu kirkon nuorisotyöntekijän osaaminen ja asiantuntijuus, ja mikä työuranne varrella on kehittänyt tai haastanut niitä.

Tämän sähköpostin liitteenä ovat tarkemmat tutkimuskysymykset ja ohjeet vastaamiseen. Vastaukset käsitellään luottamuksellisina tietoina ja varsinaiseen tutkimusraporttiin tiedot kootaan niin, ettei yksittäinen vastaaja ole tunnistettavissa. Tutkimuspyyntöä kysymyksineen saa mielellään jakaa ikäluokkaan kuuluville kollegoille. Jos itse et kuulukaan tutkimukseni ikäluokkaan, pyydän anteeksi, että vaivasin sinua turhaan.

Mikäli sinulle on mahdollista ja haluat osallistua tutkimukseen, lähetä kirjoitelmasi tai vastauksesi kysymyksiin minulle sähköpostitse ulla.ruusukallio@evl.fi sunnuntaihin 18. helmikuuta 2018 mennessä.

Ystävällisin terveisin ja jo etukäteen kiittäen:

Ulla Ruusukallio
Kasvatustieteiden opiskelija/ Tampereen yliopisto
Kirkon nuorisotyönohjaaja, Teologian maisteri, Työnohjaaja
Opintovapaalla oleva TAYS Pitkäniemen sairaalapastori